

92
24.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS
DE LA DETERMINACION DE CUOTAS AL IMSS,
INFONAVIT Y SAR."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
FERNANDEZ MARTINEZ EULALIA
HERNANDEZ ANDRES ELVIA EDITH
MIRANDA MARTINEZ ALICIA

ASESOR: LIC., BULMARO E. JUAREZ RUIZ.

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO.

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT: Sr. Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el trabajo de tesis: "Salario Diario Inspejado para efectos de la determinación de cuotas al IMSS, INKONAVIT y SAP"

que presenta la pasante: Elvia Soledad Hernández Andrés
con número de cuentas: 880204729 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPINITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Mex., a 15 de Septiembre de 1997

PRESIDENTE L.A. Cecilia Brito Barba
VOCAL L.D. Miguel Guillón Hernández
SECRETARIO L.D. Rubén Enrique Juárez Ruiz
1er. SUPLENTE S.P. Alejandro Secura Elizarraras
2do. SUPLENTE L.C. Benito Álvarez Rodríguez

(Handwritten signatures and initials)

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

Por habernos permitido pertenecer a ella, y lograr ahora, uno de nuestros más caros
anhelos. Ser profesionistas emanados de la máxima casa de estudios

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN

Por otorgarnos los conocimientos necesarios para el logro de nuestra formación
profesional así como por los inolvidables momentos que en ella hemos pasado

A LOS PROFESORES

Por encausar sus conocimientos hacia el logro de nuestros objetivos
académicos y por ser ejemplo de dedicación, apego, paciencia y
profesionalismo en el desempeño de su labor

AL LIC. BULMARO E. JUAREZ RUIZ

Por el apoyo incondicional que nos ha brindado como asesor de Tesis,
impulsándonos a plasmar de la mejor manera nuestros conocimientos
adquiridos durante la carrera

AL HONORABLE JURADO

L. A. E. Cecilia Brito Barba
Lic. Miguel Guillén Hernández
C. P. Alejandro Segura Elizarraras
C. P. Benito Rivera

Por su atención y colaboración en la realización de esta Tesis

GRACIAS ...

***ALICIA
ELVIA EDITH
EULALIA***

DEDICATORIAS

A DIOS: Porque me diste la vida, y en cada paso y tropiezo, siempre estas conmigo brindándome amor, bondad y fortaleza.

A MIS PADRES: Por la confianza y cariño, que siempre me ha sido brindado. Que la ilusión de su existencia ha sido convertirme en una persona de provecho se ha realizado gracias a su apoyo.

A MIS HERMANOS: Roberto, Margarita, Isabel y Martha.

A MIS FAMILIARES: Por su ayuda incondicional.

A MIS AMIGOS: Por los momentos compartidos con amistad y cariño.

A GABY Y AILICIA: Por su valiosa amistad.

Nada en el mundo puede sustituir a la perseverancia. No lo puede el talento; Nada hay más común que los fracasados con talento. No lo puede el genio; el genio no retribuido es casi proverbial. La cultura no lo puede. El mundo esta lleno de cultos derrotados. la persistencia y determinación lo pueden todo. El lema sigue adelante siempre ha resuelto y siempre resolverá los problemas de la raza humana.

Calvin Coolidge

EULALIA FERNANDEZ MARTINEZ.

DEDICADO A:

EVELIA ANDRES Y MARGARITO HERNANDEZ.

Por el apoyo incondicional que ofrecen a sus hijos en todo momento.
Por ser mis guías en la vida.
Por inculcarme creencias, y un gran respeto y amor a **DIOS**.

LEOCADEO VARGAS Y ESPOSA.

Gracias.

JAVIER AQUINO LOPEZ Y ESPOSA.

Gracias.

CONTRALORIA INTERNA DELEGACION ESTADO DE MEXICO.

A todos ustedes por la oportunidad que me brindan en el desarrollo de mi profesión.

DE: ELVIA EDITH HERNANDEZ ANDRES

D E D I C A T O R I A S

A dios: Por darme la vida y permitirme culminar una carrera profesional rodeada del amor de mi madre y hermanos.

A mi madre: Por su valentía, fortaleza y decisión al enfrentar la vida, lo cual es su mejor enseñanza, y por brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

A mis hermanas: Por estar a mi lado alentándome a seguir adelante en la escuela.

A mi hermano: Por ser mi mejor amigo y por ocupar el lugar de un padre en los momentos mas difíciles de mi vida.

A Jesús: Por su comprensión, cariño y tiempo dedicado a mi.

A Javier: Por alentarme a titularme y brindarnos su ayuda en el logro de este objetivo.

Alicia Miramela Martínez

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1. <u>SALARIO</u>	
1.1 Definición.....	3
1.2 Elementos que lo integran.....	4
1.3 Clasificación del salario.....	5
1.4 Principios generales.....	7
CAPITULO 2. <u>SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DEL IMSS</u>	
2.1 Antecedentes históricos.....	10
2.2 Objetivo.....	15
2.3 Ramas de seguro.....	16
2.4 Determinación del salario base de cotización.....	20
2.5 Cuotas obreros patronales.....	23
CAPITULO 3. <u>SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DEL INFONAVIT</u>	
3.1 Antecedentes históricos.....	31
3.2 Objetivos.....	33
3.3 Entero de las aportaciones.....	34

3.4 Base y tasa de las aportaciones.....	36
3.5 Destino de las aportaciones.....	37

CAPITULO 4. SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DEL SAR

4.1 Antecedentes históricos.....	39
4.2 Objetivos.....	40
4.3 Base y tasa de las aportaciones.....	42
4.4 Destino de las aportaciones.....	45

CAPITULO 5. CONCEPTOS DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

5.1 Ascensos temporales o suplencias.....	47
5.2 Ayuda para gastos de transporte.....	48
5.3 Ayuda para renta.....	49
5.4 Compensación por viaje.....	49
5.5 Despensas.....	50
5.6 Días de descanso semanal.....	51
5.7 Días de descanso obligatorio.....	52
5.8 Fondo de ahorro.....	54
5.9 Gastos de gasolina.....	55
5.10 Gratificaciones especiales.....	56

5.11 Pago de vacaciones no disfrutadas.....	57
5.12 Premios por producción.....	58
5.13 Premios por puntualidad.....	59
5.14 Previsión social.....	60
5.15 Prima dominical.....	61
5.16 Tiempo extraordinario.....	62
5.17 Reglamento del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	63
CAPITULO 6. <u>CASO PRACTICO</u>	
Caso práctico.....	71
CONCLUSIONES	87
BIBLIOGRAFIA	90

INTRODUCCION

El sistema de seguridad social constituye un valioso instrumento para dar acceso a la población a niveles superiores de bienestar, al asegurar a los trabajadores un conjunto de prestaciones que complementan sus ingresos salariales que permiten un desarrollo pleno del individuo y de la familia, tales como una atención sistemática de la salud, servicios médicos especializados, la protección contra riesgos laborales y no laborales, un sistema de pensiones para retiro y el funcionamiento de guarderías en apoyo a madres trabajadoras.

Siendo tan importante la función que desempeña dentro de nuestra sociedad la seguridad social es necesario conocer cómo están integradas las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, Sistema de Ahorro para el Retiro e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, de acuerdo a los porcentajes de aportación obrero patronal, así como las diversas ramas a las cuales van destinadas estas aportaciones.

Considerando la importancia que reviste el tema de estas aportaciones ya que su es lo que sostiene la única posibilidad de un gran número de trabajadores para poder acceder a un servicio médico necesario, así como a la obtención de una vivienda digna y esperar un retiro honorable. En el presente trabajo de investigación se plantea el conocimiento de las Instituciones antes mencionadas

partiendo de su creación hasta llegar al cálculo de las aportaciones a cada una de ellas.

Así es de particular interés el analizar el concepto básico de dichas aportaciones, el "Salario Diario Integrado", que como su nombre lo señala es la percepción económica que va a recibir el trabajador por prestar sus servicios y que va estar compuesto de algunas partidas adicionales al sueldo diario de cada persona.

Por lo anterior y considerando la problemática que se presenta, en el sentido de saber que conceptos forman o no parte del Salario Diario Integrado, se hizo necesario recopilar en el presente trabajo los criterios institucionales y legales en relación con las percepciones mas comunes que se dan en las empresas, de las cuales se dará una explicación detallada de los criterios a seguir por las Instituciones antes mencionadas.

CAPÍTULO 1

SALARIO.



I.1 DEFINICION

Antes de mencionar algunas definiciones, cabe destacar que la palabra salario proviene del latin *salarius*, a su vez derivado de "sal", porque era costumbre antigua dar a las trabajadoras domésticas en pago a su trabajo una cantidad fija de sal.

En su libro Derecho Mexicano del Trabajo el maestro Mario de la Cueva nos hace una descripción del salario de la siguiente manera: " En la vida real es la fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia ".

Otra definición que se le da al salario en su libro Derecho Individual del Trabajo de Alberto Briseño Ruiz nos dice: " Salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia ".

Las definiciones que se dan para este concepto son tan variables que puede llegarse a ver a el salario como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo.

Pero para fines de esta tesis se tomará como base la definición que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, el cual dice: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

1.2 ELEMENTOS QUE LO INTEGRAN

El salario es considerado como una unidad, porque se encuentra conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe u otorga al que le presta sus servicios.

El salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones, teniendo como prestación esencial una cantidad en dinero efectivo. Esto significa que las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario se dividen en prestaciones de base y prestaciones complementarias.

- a) Las prestaciones de base tienen que ser siempre en efectivo, con moneda de curso legal, sin poder realizar el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro tipo de pago que pretenda sustituir la moneda.
- b) Las prestaciones complementarias pueden ser de diversas formas y naturalezas.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 84 dispone: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y

cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

1.3 CLASIFICACION DE SALARIO

El salario lo podemos clasificar de acuerdo a las siguientes características:

- 1) Por su naturaleza; esta clasificación se desprende del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que dice :
 - a) Solo en efectivo;
 - b) En efectivo y en especie.
- 2) Por la fórmula de valuación ; esta división se desprende del artículo 83 párrafo primero de la Ley antes mencionada , que dice: “ El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o cualquier otra manera ”.
 - a) Por unidad de tiempo; el salario se paga por horas de trabajo, día, semana o mes. Este salario se fija sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios.
 - b) Por unidad de obra; este tipo de salario también es conocido como a destajo, y se determina por el número de unidades producidas, aunque cabe mencionar que el pago de este no podrá ser inferior al mínimo, esta retribución se calcula

directamente con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varia segun el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que se obtiene.

c) Por comisión; es aquel que recibe el trabajador calculado mediante porcentaje sobre el precio final de venta, o por medio de una tarifa fijada por unidad vendida.

d) A precio alzado; es el que obtiene el trabajador por haber puesto su actividad durante el tiempo que dure la obra y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

En el salario denominado " De cualquier otra manera " incluye todos aquellos diferentes a los anteriores, particularmente se encuentran los trabajos especiales, como pueden ser los trabajos en buques, en autotransportes, en eventos artisticos o deportivos, etc.

3) Por la causa que lo origina; se clasifica en:

a) Ordinario; es aquel que recibe el trabajador cotidianamente.

b) Extraordinario; el cual se refiere a pagos fuera de su labor ordinaria.

c) Excepcional; estos son pagos o gratificaciones especiales.

4) Por los factores que lo integra; de acuerdo a esta característica se puede clasificar en:

a) Nominal o tabular; de acuerdo a tablas especificas para determinación del salario.

- b) **Por cuota diaria:** esta es la cantidad calculada por día que percibe un trabajador.
 - c) **Integral:** es el que está compuesto de todos los elementos que integran al salario.
- 5) **Por la oportunidad de pago:** esto se refiere al periodo de días en que se da el pago, y éste puede ser:
- a) **Diario.**
 - b) **Semanal**
 - c) **Quincenal.**
 - d) **Mensual.**

1.4 PRINCIPIOS GENERALES.

Dentro de los principios fundamentales del salario están:

- 1) **Principio de salario remunerador;** esta definición la encontramos en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que dice: " El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos ”.

Debe interpretarse que es salario remunerador el que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, en el caso del salario mínimo este principio cambia, pues lo que se pretende es cubrir las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia.

La legislación laboral reconoce dos tipos de salario mínimo general a fijar por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; estos son:

- a) Salarios mínimos generales, los cuales regirán para todos los trabajadores contando con tres áreas geográficas de aplicación que se determine, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.
- b) Salarios mínimos profesionales, los cuales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica profesionales, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

2) Principio de igualdad: el trabajo tiene un sentido de universalidad, de igualdad y de democracia por eso imparte idéntica protección y reclama igualdad de tratamiento. Este principio tiene su fundamento legal en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos establece: “ A trabajo igual, desempeñado en

puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". No se tomará en cuenta sexo ni nacionalidad.

Dentro de este principio encontramos excepciones en cuanto al servicio prestado en aeronaves o embarcaciones, en atención a las diversas categorías y rutas, así como tratándose de eventos o representaciones en las que participen jugadores profesionales, actores y músicos.

También se considera como principio del salario los plazos para el pago de éste, para lo cual en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo nos establece que: "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores". Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente como en el trabajo a comisión y en otros trabajos se puede pagar diariamente, como en el trabajo de ventas de puerta en puerta o en el trabajo a destajo.

CAPITULO 2

SALARIO DIARIO
INTEGRADO PARA
EFECTOS DEL IMSS.



2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

La creación del Seguro Social en nuestro país, se vislumbraba desde el inicio del presente siglo XX. Se tienen antecedentes de que en Alemania, a partir del año de 1883 se estableció el seguro obligatorio para los trabajadores del Estado y posteriormente, otros países adoptaron tal posición al implantarse el Seguro Social para la clase trabajadora en general en Francia, Inglaterra, Dinamarca, España y Estados Unidos de Norteamérica, entre otros, ya que el sistema de seguridad social se fue extendiendo a un gran número de países conforme la clase trabajadora se fue organizando y exigiendo un bienestar colectivo.

En México, el régimen de seguridad social se identifica desde el año de 1770 cuando se implantaron los montepíos de viudas y pupilos con un sistema de descuento al jornal a efecto de acumular cantidades que sirvieran de respaldo para subsanar infortunios tanto del trabajador como de sus familiares.

La idea de adoptar un sistema de seguridad social en nuestro país, conforme avanzaba el tiempo, se fue cimentando cada vez más, buscando la promulgación del marco legal que contemplara la protección del trabajador y derechohabientes. A continuación se mencionan los sucesos más importantes que contribuyeron a la creación de esta Ley.

El 30 de abril de 1904, en el Estado de México, se responsabilizó a los patrones de los riesgos laborales de los trabajadores, mediante una Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

En 1913, en Hermosillo Sonora, Don Venustiano Carranza hizo declaraciones en el Ayuntamiento, en el sentido de que se debía de iniciar la magistral lucha social, de lo que resaltaba el evitar y reparar riesgos, aduciendo el establecer la justicia entre otros ideales.

El 7 de octubre de 1914, en el Estado de Jalisco, Manuel Aguirre Berlanga promulga una Ley de Seguridad Social, contemplando el que, el trabajador previera un depósito del cinco por ciento por lo menos, de su salario, con el objetivo de crear un servicio de mutualidad.

En 1915, en el Estado de Yucatán, Salvador Alvarado expide un decreto de Ley del Trabajo contemplando un sistema de seguros sociales y, promulgando también una Ley para crear la seguridad mutualista contra riesgos, vejez y muerte.

En el año de 1917, por primera vez en la Constitución Política se consideró el ideal de la seguridad social en México.

En el año de 1921 siendo presidente el General Alvaro Obregón se elaboró un proyecto de Ley del Seguro Social y aunque no fue promulgado, suscitó la atención sobre el particular, con la opinión general favorable.

En el año de 1925 el Presidente de la República Mexicana Plutarco Elías Calles, promulgó la Ley General de Pensiones de Retiro, con la observación de que

fue aplicable a los funcionarios y empleados públicos de la Federación, del Distrito y de Territorios Federales.

En 1928, el General Alvaro Obregón, durante su campaña de retorno a la presidencia de la República, mostró su interés por la promulgación de la Ley del Seguro Social, formulándose una iniciativa de esta, basándose en que tanto patronos como trabajadores depositarian en una Institución Bancaria del dos al cinco por ciento del salario mensual, a fin de constituir un fondo de beneficio de la clase trabajadora.

En el año de 1929, las leyes que los Estados de la República habían decretado, quedaron sin efecto, en virtud de que la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional fue reformada en el sentido de que la facultad para legislar en materia laboral y sobre seguro social recayó sobre el Congreso Federal.

El 6 de septiembre de 1929, se promulgó en el mencionado artículo 123 la creación del Seguro Social Obligatorio bajo los siguientes términos: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes y otros con fines análogos".

En el año de 1932, el Congreso de la Unión por decreto del 27 de enero, otorgó facultades al Ejecutivo Federal para que en un plazo de ocho meses se expidiera la Ley del Seguro Social Obligatorio, no cristalizando tal situación por el

precipitado cambio de gobierno al renunciar a la presidencia el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio.

En 1934, el General Abelardo L. Rodríguez, Presidente de la República Mexicana, instruyó en el sentido de que por conducto de la Oficina de Previsión Social del Departamento del Trabajo, se formaría una comisión especial para elaborar un proyecto de Ley del Seguro Social, observándose así que conforme avanzaba el tiempo, crecía más el interés por tratar de culminar con la promulgación de la Ley de la materia.

El 27 de diciembre de 1938, siendo Presidente de México el General Lázaro Cárdenas, turnó al Congreso de la Unión un proyecto de Ley del Seguro Social, contemplando la creación de un organismo descentralizado con el nombre de Instituto de Seguros Sociales, pero, sin embargo, no llegó a su cometido, aduciendo el Congreso que se necesitaba un proyecto de Ley más completo.

En acuerdo presidencial del 2 de junio de 1941 enviado a cinco Secretarías de Estado se expresó: "Estos anhelos y obligaciones nos parecen más amplios, si se considera que todos los países de Europa y aproximadamente un noventa por ciento de los pueblos del Continente Americano, poseen una legislación del seguro social, mientras que México constituye una excepción que no es acorde con el sentido social de su movimiento popular y su evolución política y legal, con la tendencia revolucionaria de proteger al pueblo productor.

En el año de 1942, la comisión técnica encargada del proyecto de Ley, analizó el anteproyecto elaborado por la Secretaría del Trabajo y fue presentado a la Oficina Internacional del Trabajo y a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social celebrada en Santiago de Chile, dando opinión favorable. El proyecto es enviado al Congreso de la Unión y por fin, es aprobado como Ley, según el decreto del 28 de diciembre de 1942.

Como culminación de los intentos descritos para la obtención de la Ley del Seguro Social, esta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, así como la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tales acontecimientos ocurrieron siendo presidente de la República el General Manuel Avila Camacho.

Así a lo largo del tiempo se ha modificado esta Ley, hasta llegar al 21 de diciembre de 1995 donde se dieron a conocer en el Diario Oficial de la Federación las modificaciones a la Ley del Seguro Social, que entraría en vigor el 1 de enero de 1997; sin embargo el 28 de octubre de 1996 el Ejecutivo presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de reforma al artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social, donde se aplaza la entrada en vigor de esta Ley al 1 de julio de 1997, este decreto fue aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1997 y la cual es la Ley vigente a la presentación de este trabajo.

2.2 OBJETIVO

La actual Ley del Seguro Social tiene como objetivo garantizar al asegurado y a su familia el derecho humano a la salud, la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia necesarios para su bienestar individual y colectivo.

Dentro de los objetivos que tiene la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, podemos mencionar las siguientes:

Objetivo Social: Esta destinado a la preservación de la salud, mediante la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y servicios de rehabilitación para el trabajador y su familia; además de servicios de guarderías para los hijos de las madres aseguradas y aparatos de prótesis para los trabajadores que llegaren a sufrir accidentes de trabajo.

Objetivo económico: Es contribuir de alguna manera a que la situación económica de las familias no se vea disminuida por los problemas de salud, ya que otorga prestaciones que de otra manera el trabajador tendría que obtener de su ingreso salarial.

Objetivo cultural: El Instituto Mexicano del Seguro Social contempla dentro de sus prestaciones, la impartición de cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, actividades culturales y deportivas, centros vacacionales, superación de la vida en el hogar y en general las prestaciones útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo.

2.3 RAMAS DEL SEGURO

El seguro social cuenta con cinco ramas de seguro, las cuales se mencionan a continuación:

1. *Enfermedad General y Maternidad*: El cual brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo:
 - a) Ayuda para lactancia y
 - b) Subsidios por incapacidades temporales.

En este tipo de seguro, las *enfermedades y accidentes*, no tienen relación directa con las labores que desempeña el trabajador en el desarrollo de su trabajo, siendo la fecha del inicio de la enfermedad, aquélla en que el Instituto Mexicano del Seguro Social certifique el padecimiento.

Acerca de la *maternidad*, el disfrute de las prestaciones que otorga el Seguro Social, se iniciarán cuando el propio Instituto certifique el embarazo de la asegurada y consistirán en asistencia obstétrica, ayuda para seis meses de lactancia, una canastilla al nacer el hijo, así como el subsidio en dinero correspondiente.

2. *Invalidez y vida*: Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un

riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

3. *Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez*: Es el seguro mediante el cual, el trabajador cotizante reserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, su patrón y el Gobierno. Los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Mediante este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.

El *Retiro* mediante el sistema de ahorro para el retiro, del cual hablaremos en el capítulo cuatro del presente trabajo.

La *cesantía en edad avanzada* se presenta para efectos del Seguro Social, cuando el asegurado después de los 60 años de edad, quede privado de trabajos remunerados, para lo cual el Instituto Mexicano del Seguro Social ofrece el seguro inherente, brindando las prestaciones tanto en especie como económicas a que tenga derecho el trabajador, en las condiciones descritas

La *vejez* en el trabajador, es consecuencia lógica del paso del tiempo, la que generalmente se manifiesta en el trabajo con el cansancio y baja de producción. El Seguro Social tratando de proteger a esta clase de trabajadores, ha previsto el seguro de vejez, para aquellos asegurados que lleguen a 65 años de edad,

considerando la necesidad del retiro, con el amparo de prestaciones en especie y económicas.

4. *Guarderías y Prestaciones Sociales*: Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, proporciona a los derechohabientes del Instituto y a la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades, accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

El seguro de *guarderías* cubre las necesidades de la asegurada que tendría que trabajar y no podría brindar los cuidados maternos a sus hijos durante la primera infancia, recibidos en la guardería desde los primeros 43 días de nacido hasta los cuatro años de edad, considerando que la trabajadora dispone de 42 días posteriores al parto para reponerse y cuidar a su hijo.

Al servicio de *Guarderías* tienen acceso los hijos de la mujer trabajadora desde la edad de cuarenta y tres días y hasta los cuatro años de edad, además, el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos y no pueda proporcionarles cuidados durante su jornada de trabajo. Ofrece los servicios de aseo, alimentación, cuidado y protección a la salud, educación y recreación del niño.

5. *Riesgo de Trabajo*: Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto

la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades que se pueden presentar como consecuencia del desempeño de las labores de los trabajadores.

Se considera accidente de trabajo a toda lesión orgánica o perturbación funcional de consecuencias inmediatas o posteriores, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, así como el que se produzca al trasladarse del trabajador directamente a su domicilio o viceversa.

La enfermedad de trabajo existe como el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En este rubro cada empresa es evaluada por su propio historial de seguridad y casos de accidentes, pagará sus cuotas de acuerdo a su propia siniestralidad sin importar el ramo industrial al que pertenezca incrementando o reduciendo las cuotas de acuerdo a los cambios realizados de sus factores de riesgo, lo anterior, busca promover la seguridad para los trabajadores fomentando medidas de seguridad y disminuyendo los accidentes de trabajo motivando así a los patrones para invertir y realizar acciones para incrementar la seguridad en sus empresas.

2.4 DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

Para integrar el salario base de cotización para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social es importante aclarar el concepto de percepciones y prestaciones, tanto fijas como variables.

Salario fijo: Está compuesto por las percepciones fijas que se conocen con anticipación, como pueden ser: el sueldo, aguinaldo y la prima vacacional, así como las contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

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

Salario variable: Las percepciones variables no son conocidas previamente en el momento de la contratación ya que se encuentran sujetas a que se cumplan determinadas circunstancias. Como ejemplo podríamos mencionar la percepción que recibe el trabajador, en función de un porcentaje sobre las ventas que realiza.

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

Salario mixto: En los casos de que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, como se menciono anteriormente.

El salario base de cotización que se utiliza para efecto de pagos al Instituto Mexicano del Seguro Social, Sistema de Ahorro para el Retiro e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se menciona en el artículo 27 de la actual Ley del Seguro Social; que a la letra dice:

“Para los efectos de esta ley, el salario base de cotización 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

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

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

IV. Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 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 construir 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 de Ahorro para el Retiro, y IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

2.5 CUOTAS OBRERO PATRONALES

El importe de las cuotas obrero patronales del Seguro Social, se determina en base a los por cientos establecidos en la Ley del Seguro Social, para aplicarse sobre el salario integrado; el régimen obligatorio comprende cinco seguros y en base al porcentaje de cada uno es como se determinan las cuotas obrero-patronales, siendo los siguientes:

Cuotas obrero-patronales					
Ramas de	Prestaciones	Base salarial	Patron	Trabajador	Estado
Aseguramiento					
I. Riesgo de trabajo.		Salario base de cotización	*		
II. Enfermedad	En dinero	Salario base de cotización	0.70%	0.25%	0.05%
General y maternidad	En especie	De un Salario Mínimo General del Distrito Federal	13.900%		13.900%

		Hasta 3 SMG DI			
		De 3 a 25 SMG DI	6%	2%	13.980%
Reserva (Art 25)	En especie para pensionados y beneficiarios	Salario base de cotización	1.05%	0.375%	0.075%
III Invalidez y vida		Salario base de cotización	1.75%	0.625%	0.125%
IV Retiro		Salario base de cotización	2.00%		
IV Cesantía en edad Avanzada y Vejez		Salario base de cotización	3.150%	1.125%	0.225%
V Guarderías y prestaciones sociales		Salario base de cotización	1.00%		

• La aportación para este concepto es a cargo del patrón únicamente de acuerdo a la prima de riesgo de trabajo determinada. La prima a aplicar se deberá calcular multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025; el resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula del artículo 72 de la Ley del Seguro Social, siendo la siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.9 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 = 0.0025 es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad las empresas cubrirán la prima media de la clase que les corresponda conforme al reglamento; no se tomarán en cuenta para la siniestralidad los accidentes de trayecto. Los patrones inscritos en el Instituto antes del 1 de julio de 1997 continuarán sujetos hasta el primer bimestre de 1998 a las mismas cuotas que venían cubriendo en el seguro de riesgo de trabajo, a partir del segundo bimestre de 1998 estos patrones deberán determinar su prima conforme a su siniestralidad registrada del período comprendido del 1º de enero al 31 de diciembre de 1997. El límite fijado como prima mínima es de cero punto veinticinco por ciento y como máxima de quince por ciento de los salarios base de cotización. Para el cálculo de las cuotas, la Ley establece como límite superior del salario base de cotización el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general del Distrito Federal con excepción del ramo de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, donde el límite superior es el equivalente a quince veces el salario mínimo general del Distrito Federal el cual se aumentará un salario

minimo por cada año subsecuente hasta llegar a veinticinco en el año 2007 y como limite inferior en todas las ramas el salario minimo general del area geografica respectiva.

El cálculo de las cuotas se realizarán mensualmente pagándose dentro de los 17 dias del mes siguiente. Sin embargo el pago de la rama de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se realizará bimestralmente.

- El artículo 12 de la actual Ley del Seguro Social nos habla de los sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio.
 - I. Las personas vinculadas a otras por una relación de trabajo, de manera permanente o eventual, por una relacion de trabajo cualquiera que sea la personalidad juridica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este esté exento del pago de impuestos o derechos.
 - II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
 - III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal, a través del decreto respectivo.
- Para la Continuación Voluntaria puede optar por ella quien tuviera cotizadas un mínimo de 52 semanas previas a la baja en el Régimen Obligatorio y que no hubiere transcurrido más de un año de la fecha de la misma; comprenderá los seguros conjuntos de Invalidez y Vida y Retiro, Cesantia en edad avanzada y Vejez, además, que la inscripción podrá hacerse en el salario que tenía en el momento de la baja o en uno superior, a elección del trabajador.

- La actual Ley del Seguro Social reagrupa los sujetos de incorporación voluntaria, como sigue:

I. Los trabajadores en industrias familiares, y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;

II. Los trabajadores domésticos;

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y

V. Los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Dichos sujetos realizarán su incorporación voluntaria mediante la celebración de convenios según lo establece el artículo 14 de la Ley del Seguro Social, en los cuales se establecerá:

I. Fecha de inicio de las prestaciones de los servicios y sujetos de aseguramiento.

II. Vigencia de convenio.

III. Las prestaciones que se otorgarán

IV. Las cuotas de los asegurados y demás sujetos obligados.

V. La contribución del Gobierno Federal.

VI. Los procedimientos de inscripción y cobro de cuotas.

VII. Las demás modalidades conforme a la Ley y sus reglamentos

- El Régimen Voluntario en la Ley del Seguro Social comprende el Seguro de Salud para la familia y los Seguros Adicionales.

Los sujetos de aseguramiento de este régimen son todas las familias mexicanas y sus miembros; así como los familiares adicionales del asegurado que vivan con este y dependan económicamente de él.

Pagarán anualmente una cuota equivalente al veintidós punto cuatro por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal; por cada familiar adicional se pagará una cuota equivalente al sesenta y cinco por ciento de la que corresponde a este seguro. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal.

El seguro de salud para la familia, su esquema de protección comprende atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria; atención obstétrica; ayuda en especie por seis meses de lactancia; canastilla al nacer el hijo.

En este seguro se da protección a todo el grupo familiar e inclusive a familiares adicionales mediante el pago de una cuota extra. La forma de acceso será mediante la celebración de un convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Podrán celebrarse convenios en forma individual o colectiva con trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de que se proteja a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos cuando se ubiquen en éste.

Se establece un nuevo sistema de recaudación, el Sistema Único de Autodeterminación (SUA), es un software que opera en versión Dos o Windows con motivo de la actual Ley del Seguro Social, las reformas a las Leyes del Sistema de Ahorro para el Retiro e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores unificando el sistema de pago

Los pagos al Sistema de Ahorro para el Retiro mediante las Administradoras del Fondo para el Retiro (AFORE) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se llevarán a cabo bimestralmente en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre; los pagos a las demás ramas de aseguramiento al Instituto Mexicano del Seguro Social se realizarán mensualmente, los pagos tendrán como fecha límite el día 17 del mes. Los patrones con 5 o más trabajadores deberán utilizar el SUA para el pago de las cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los patrones con 4 o menos trabajadores tendrán las siguientes opciones:

1) Podrán solicitar el SUA y realizar su pago de cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

2) Cuando no tengan ajustes en su liquidación de cuotas obrero-patronales, podrán hacer el pago en cualquier sucursal bancaria autorizada o Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social presentando dicha liquidación.

3) Cuando se tengan ajustes se tendrá que acudir a la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social correspondiente, donde se capturarán los ajustes y se les entregará un disco magnético para la realización del pago.

CAPITULO 3

SALARIO DIARIO
INTEGRADO PARA
EFECTOS DEL
INFONAVIT.



3.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

La asamblea constituyente de 1916 al estructurar el artículo 123, señaló en el cuarto dictamen del artículo 5, entre las bases que integraban el proyecto sobre legislación de trabajo: "De la obligación de proporcionar habitaciones .. no deben quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población, en virtud de que no siempre se encuentra en un lugar alojamientos higiénicos para la clase obrera..."

En 1917 nuestra Constitución en su artículo 123, fracción XII prevenía la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que se podrían cobrar rentas que no excedieran $\frac{1}{2}$ mensual del valor catastral de la finca.

El 24 de diciembre de 1971 el Lic. Luis Echeverría Álvarez, presidente de la república, formuló una iniciativa que tenía por objeto reformar la fracción XII de nuestra Constitución, estimándose que solo "la participación generalizada de todos los patrones del país, haría posible la extensión de este servicio a la clase trabajadora en su conjunto, mediante la integración de un fondo nacional de la vivienda que otorgará préstamos al sector obrero para la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de sus habitaciones"

Así el ejecutivo propuso la conveniencia de declarar de utilidad social, la creación de un organismo integrado por los representantes del gobierno federal, de

los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Para lograr este objetivo se modifica la fracción XII del artículo 123 constitucional, estableciéndose que la obligación de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, "se cumplirá mediante aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda para establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones".

De acuerdo a lo anterior fue promulgada la ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que entró en vigor a partir del 24 de abril de 1972. Esta ley creó al INFONAVIT con las características de ser un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios, y cuyo objetivo sería la administración del mencionado fondo.

El 1o. de marzo de 1982 entraron en vigor las siguientes reformas a nuestra legislación laboral:

1. Las aportaciones del 5% al INFONAVIT, que antes se calculaban sobre el salario ordinario, ahora se aplican sobre el salario integrado.
2. Se suprime la obligación del INFONAVIT de regresar o devolver periódicamente las cuotas aportadas a favor de los trabajadores que no hayan sido agraciados en los sorteos y ahora solo se harán dichas devoluciones en casos de:

a) Incapacidades permanentes.

b) Jubilaciones.

c) Por motivo de fallecimiento.

En estos supuestos, además de devolver las aportaciones, se entregarán a los interesados otro tanto igual al aportado.

3. A los trabajadores de 50 años o más que estén desvinculados laboralmente por más de un año, se les devolverá de inmediato el importe de las aportaciones.

El 6 de enero de 1997 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley de este Instituto, entrando en vigor estas reformas a partir del 1 de julio de 1997.

3.2 OBJETIVOS.

Dentro de los objetivos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se encuentran los siguientes:

Establecer un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.

b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.

c) Pago de las deudas contraídas por los conceptos anteriores.

Con lo anterior se busca contribuir al fortalecimiento del bienestar colectivo de la sociedad.

El objetivo básico es la integración del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez del Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social y la unificación de procedimientos administrativos I.M.S.S. - INFONAVIT para movimientos afiliatorios. Con lo anterior se pretende lograr la implantación de la Clave Única de Registro de Población (CURP) según el "Acuerdo para la Adopción y Uso por la Administración Pública Federal de la Clave Única de Registro".

3.3 ENTERO DE LAS APORTACIONES.

El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 de esta Ley, será en forma bimestral en los meses de Septiembre, Noviembre, Enero, Marzo, Mayo y Julio, como fecha límite el día 17 de cada periodo.

Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.

Las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR proporcionarán al Instituto la información correspondiente a las aportaciones y descuentos realizados en los términos de la Ley de los sistemas de ahorro para el retiro y su reglamento, así como toda aquella necesaria para el cumplimiento de sus fines.

El Instituto proporcionará directamente al Instituto Mexicano del Seguro Social y a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, la información relativa a patrones y trabajadores, así como las actualizaciones periódicas de dicha información.

Las administradoras de fondos para el retiro deberán informar a cada trabajador el estado de su subcuenta de vivienda dentro del estado de la cuenta individual en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información relacionada con la subcuenta de vivienda a la propia administradora.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro en los términos que se

establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso a su solicitud el importe de las solicitudes pagadas en exceso a partir de la fecha de la nueva alta.

3.4 BASE Y TASA DE LAS APORTACIONES.

La Ley del INFONAVIT en su artículo 29 fracción II nos dice : "Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores, previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social..."

Además los trabajadores tendrán derecho a efectuar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón o mediante la entrega en efectivo o de documentos aceptables por el banco.

3.5 DESTINO DE LAS APÓRTACIONES.

Este Instituto en su artículo 42 nos habla acerca del destino de sus recursos, que a letra dice:

"... I. En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.

Asimismo, el Instituto podrá descontar a las entidades financieras que cuenten con la respectiva autorización emitida para tal efecto por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras.

El Instituto en todos los financiamientos que hayan otorgado para aplicarse a la construcción de conjuntos habitacionales. Estos descuentos serán con la responsabilidad de esas entidades financieras

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales, establecerá la obligación par quienes los construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad, previo y oportunidad de suministro a los que ofrezcan otros proveedores;

II. Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:

- a) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;**
- b) En línea tres a la construcción de vivienda;**
- c) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y**
- d) En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores..."**

CAPITULO 4

SALARIO DIARIO
INTEGRADO PARA
EFECTOS DEL SAR.



4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El Sistema chileno indudablemente sirvió como antecedente inmediato del establecimiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en México. No obstante tuvo que ser adecuado a las circunstancias del tamaño del sector laboral de nuestro país, evidentemente más amplio que el chileno, así como al desarrollo de la seguridad social y de la intermediación financiera mexicana que resultan ser de esencia y dimensiones distintas.

Por lo anterior se reformaron varios ordenamientos federales que afectaron al régimen de seguridad social y al de la vivienda obrera, como son los siguientes:

- a) La Ley del Seguro Social y la del Impuesto Sobre la Renta publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 1992 y que iniciaron su vigencia a partir del 1o. de mayo del mismo año.
- b) La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicada en el citado medio y que comenzó a regir a partir del 25 de febrero del propio año de 1992.

Así, el Congreso de la Unión mediante decreto estableció la implantación de un nuevo sistema de ahorro e inversión, el cuál fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1992, estableciéndose como un instrumento legal con el nombre de Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); y fue

creado con la firme intención de reforzar y complementar el sistema de pensiones ya existentes.

El 6 de junio de 1994 se establece la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, siendo la encargada, de coordinar las acciones entre los institutos de seguridad social, intermediarios financieros respectivos, empresarios y los trabajadores involucrados; iniciando su vigencia el 23 de julio de dicho año. Sin embargo, esta Ley fue modificada y se publicó el día 23 de mayo de 1996 y su Reglamento el 10 de octubre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, los cuales entraron en vigor en julio de 1997.

4.2 OBJETIVOS.

Los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se crearon para que los trabajadores pudieran mejorar su situación económica al momento de su retiro, al quedar incapacitados temporal o permanentemente, o bien, para mejorar la situación económica de su familia en caso de su fallecimiento. Hoy en día, los sistemas comprenden a muy amplios sectores de la población. Dichos sistemas están encaminados a la protección y bienestar de los trabajadores sujetos al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante el establecimiento de cuentas bancarias abiertas a su nombre, en las que los obligados deben acreditar las cuotas y aportaciones correspondientes.

Los Sistemas de Ahorro para el Retiro constituye hoy en día, un régimen de previsión social de gran importancia por proponer, entre otros propósitos, asegurar a los trabajadores los fondos y pensiones necesarios para su sostenimiento al retirarse de la vida laboral

El objetivo de esta Ley es el regular y supervisar el funcionamiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y de sus participantes, a la vez de crear los mecanismos adecuados de coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de dichos sistemas, mediante la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Estos cambios se dan por los siguientes motivos:

- 1. La esperanza de vida de la población mexicana ha pasado de 61 años en 1970 a 73 años en 1994.**
- 2. El crecimiento de la población de pensionados y jubilados para los próximos 20 años es de 5.7%, en contraste con el de trabajadores activos de solo 2.6%.**
- 3. El Sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social es inviable financieramente.**
- 4. Las pensiones son vulnerables a la inflación.**
- 5. El sistema no contempla la carrera laboral de los trabajadores.**

6. Para un mejor manejo de las aportaciones destinadas al Seguro de Retiro, de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez de la Ley del Seguro Social.

4.3 BASE Y TASA DE LAS APORTACIONES.

La base del cálculo de las cuotas obrero-patronales del Seguro Social, es el salario base de cotización, previsto por el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; mencionado en el segundo capítulo. Lo anterior sirve como base para el cálculo de cuotas a los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El seguro del retiro es la aportación obligatoria a cargo de los patrones y es el 2% mensual del salario base de cotización, el cual tiene como límite máximo 25 salarios mínimos y deberá ser depositado en la subcuenta de seguro del retiro a favor del trabajador de su cuenta individual.

Las aportaciones deberán ser efectuadas por el patrón por bimestre vencido a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente al bimestre de que se trate.

En los casos en los que el patrón no cumpla con la obligación de cubrir las aportaciones en los plazos fijados, deberá cubrir a favor del trabajador los intereses correspondientes.

Las aportaciones también pueden ser voluntarias, en este caso no existe límite. Para lo cual el trabajador podrá optar por realizar esta aportación adicional a través de su patrón o realizarlo directamente al banco

Asimismo las personas que no están sujetas a ningún régimen y que hayan abierto su cuenta individual, también podrán hacer aportaciones voluntarias.

Por lo anterior se crean las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), entidades financieras encargadas de individualizar los recursos de los trabajadores canalizándolos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Ahorro para el Retiro (SIEFORES); con la finalidad de que cada trabajador obtenga un rendimiento sobre las aportaciones recibidas en su cuenta individual.

La aportación se realizarán de la siguiente manera:

2% del Seguro de Retiro (SAR) sobre el salario base de cotización; aportación a cargo del patrón.

Se integro el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; aportación tripartita del 4.5%; Y el 5% del salario base de cotización, al Fondo Nacional de la Vivienda, aportación efectuada por el patrón.

La aportación por concepto de cuotas sociales por parte del Gobierno Federal es del 5.5% del salario mínimo general del D.F.

Aportaciones voluntarias por parte del trabajador.

La cuenta individual del trabajador se compondrá de las siguientes subcuentas:

- Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Subcuenta de vivienda.
- Subcuenta de Aportaciones Voluntarias de la cual se podrán hacer retiros una vez cada seis meses.

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten a un nuevo trabajador, a solicitarle el número de seguridad social y nombre de la AFORE que opera su cuenta individual.

Los trabajadores podrán realizar retiros de la Cuenta Individual cumplimiento los siguientes requisitos:

- Tengan 60 años de edad para obtener su pensión por cesantía en edad avanzada.
- Tengan 65 años para obtener una pensión por vejez y hayan cubierto 1250 semanas de cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las modalidades para poder recibir sus ahorros para el retiro son:

1. Renta vitalicia: Se contará con una aseguradora a través de la AFORE que pagará mensualidades al pensionado.
2. Retiro programado: Será otorgado por la AFORE, fraccionando el monto de su cuenta en mensualidades.

3. Además, todo pensionado contratará el Seguro de Supervivencia por riesgos de trabajo, invalidez, cesantía en edad avanzada o vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada adicionada a los recursos de la cuenta individual.

4.4 DESTINO DE LAS APÓRTACIONES.

Las aportaciones al INFONAVIT y al SAR son abonadas en subcuentas de la cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro abierta para cada trabajador, esta cuenta genera intereses no menores del 2% anual. La aplicación de los intereses deberá ser mensualmente, ajustando el saldo promedio tomando como base la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes inmediato anterior.

Además, el importe de la cuenta del SAR puede beneficiar al trabajador de las siguientes maneras:

a) En caso de retiros parciales, el trabajador podrá hacer retiros en los siguientes casos:

- 1.- En caso de incapacidad temporal, la cual puede ser por embarazo, enfermedad o accidente de trabajo, y el retiro de las aportaciones se podrá hacer únicamente hasta por el 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro. Es importante mencionar que aún en estos casos el patrón tiene la obligación de aportar el 2% durante el periodo de la incapacidad.

- 2.- Cuando un trabajador se encuentra desempleado, podrá retirar el 10% de su sueldo de la subcuenta del seguro de retiro, pero en este caso, sólo podrá efectuarse una vez cada cinco años, y que su saldo sea mayor o igual a 18 veces de su última aportación. En caso de seguir desempleado, no podrá realizar ningún retiro sino hasta que cumpla los 65 años.
 - 3.- Gastos de matrimonio. El asegurado tiene derecho a retirar el equivalente a 30 días del Salario Mínimo General del Distrito Federal; este importe se descontará de la cuota social aportada por el Gobierno Federal.
- b) Cuando se trate de retiros totales, los trabajadores podrán disponer de la totalidad de la subcuenta del seguro de retiro en los siguientes casos:
- 1.- Cuando cumplan 65 años de edad.
 - 2.- Cuando tengan derecho a disfrutar de una pensión de retiro en caso de cesantía en edad avanzada y vejez.
 - 3.- Incapacidad permanente total.
 - 4.- Incapacidad permanente parcial del 50% o más.
 - 5.- En caso de fallecimiento los beneficiarios serán los que reciban la totalidad del saldo de la subcuenta.

CAPITULO 5

CONCEPTOS DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.



El cálculo del salario diario integrado puede representar una gran problemática respecto a algunas percepciones que forman parte de este, por ello, se mencionarán los conceptos más comunes tomando como base el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

5.1 ASCENSOS TEMPORALES O SUPLENCIAS.

Fundamento legal:

- Acuerdo del H. Consejo Técnico N° 7131/81 del 3 de junio de 1981.
- Revisión N° 297/70 del 29 de junio de 1979.
- Revisión N° 215/76 del 21 de junio de 1979.
- Amparo Directo 652/80 del 20 de noviembre de 1979.

Si forma parte del salario base de cotización:

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; forma parte del salario por tratarse de incrementos al pago normal y ordinario de su sueldo.

5.2 AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE.

Fundamento legal:

- Acuerdo 131551 del 1 de mayo de 1964 del H. Consejo Técnico del I.M.S.S.
- Oficio 4332 del 3 de octubre de 1984 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 2257 del 12 de diciembre de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994.

Sí forma parte del salario base de cotización:

Son percepciones que regularmente perciben los trabajadores derivadas de la relación obrero patronal y no se encuentran dentro de las excepciones del artículo 27 de la Ley del Seguro.

Es integrante 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.

No forma parte del salario base de cotización:

En los casos que se entreguen cantidades por este 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 reembolso de gastos que efectúen los trabajadores para poder realizar sus actividades.

5.3 AYUDA PARA RENTA.

Fundamento legal:

- Acuerdo del H. Consejo Técnico del I.M.S.S. N° 8659 del 27 de agosto de 1981.
- Oficio 32236 del 7 de noviembre de 1983 expedido por la Jefatura de Servicios Legales.
- Amparo 8015/79 del 3 de noviembre de 1980.

Si forma parte del salario base de cotización:

Por ser una cantidad adicional derivada de la relación laboral y no encontrarse dentro de las excepciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

5.4 COMPENSACION POR VIAJE.

Fundamento legal:

- Oficio 395.12/1238 del 7 de agosto de 1985 dirigido por la Jefatura de Auditoria a Patrones a la Delegación Regional del I.M.S.S. en Veracruz Norte.

Si forma parte del salario base de cotización:

Quando el patrón no compruebe que las cantidades relativas a este concepto son reembolsos de gastos.

No forma parte del salario base de cotización:

Si se tratan de reembolsos de los gastos que el trabajador efectúa a nombre y por cuenta del patrón; ya que dicho concepto no es propiamente una retribución que pague el patrón al trabajador por su trabajo, sino que está formado por erogaciones destinadas a la adquisición de elementos necesarios para que este último pueda desarrollar su labor.

5.5 DESPENSAS.

Fundamento legal:

- Resolución del Tribunal Fiscal de la Federación Juicio 778/85 del 4 de agosto de 1986.
- Oficio 187 del 6 de febrero de 1987 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 174 del 30 de enero de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.

- Oficio 1930 del 19 de junio de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.

- Acuerdo 495/93 del 18 de agosto de 1993.

No forma parte del salario base de cotización.

Se permite que la despensa se entregue en efectivo o en especie, incluyendo los vales, pero se limita la no integración al salario base de cotización, cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

5.6 DIAS DE DESCANSO SEMANAL.

Fundamento legal:

- Oficio 692 del 3 de mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.

- Oficio 39437 del 8 de noviembre de 1984 emitido por la Jefatura de Servicios Legales.

- Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo los días de descanso semanal:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

- Artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo establece retribución por días de descanso:

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

Si forma parte del salario base de cotización:

Cuando es un ingreso adicional que se otorga por laborar en esos días y no caen en los casos de excepción del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

5.7 DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Fundamento legal:

- Oficio 692 del 3 de mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 39437 del 8 de noviembre de 1984 emitido por la Jefatura de Servicios Legales.
- Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo los días de descanso obligatorio:

“Son días de descanso obligatorio: I. El 1 de enero; II. El 5 de febrero; III. El 21 de marzo; IV. El 1 de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El 20 de noviembre; VII. El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

- Artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo el pago en días festivos:

“En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado”.

Si forma parte del salario base de cotización:

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 esto, este concepto debe formar parte del salario.

5.8 FONDO DE AHORRO.

Fundamento legal:

- Oficio 8248 del 18 de marzo de 1985 emitido por la Jefatura de Servicios Legales.
- Oficio 413 del 5 de marzo de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.
- Artículo 27 de la Ley del Seguro inciso II. exceptúan del salario base de cotización. "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."
- Acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993.

Si forma parte del salario base de cotización:

En el supuesto de que el Fondo se constituya únicamente con la aportación patronal, se debe acumular al salario la totalidad de esta prestación. Si la contribución patronal al Fondo es mayor que la del trabajador, el salario se incrementará, únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

No forma parte del salario base de cotización:

Cuando el Fondo de Ahorro se integre mediante aportaciones periódicas y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad contribuida por el trabajador. El trabajador no deberá retirar el fondo de ahorro más de dos veces al año. El H. Consejo Técnico señala como requisito que las aportaciones sean periódicas sin limitarlas a periodos específicos.

5.9 GASTOS DE GASOLINA.

Fundamento legal:

- Juicio 778/85 sentencia del 4 de agosto de 1986.
- Artículo 27 de la Ley del Seguro inciso I. exceptúan del salario base de cotización. "Los instrumentos de trabajo como herramientas, ropa y otros similares".

Si forma parte del salario base de cotización:

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, y los gastos que se efectúen por este concepto son derivados por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

No forman parte del salario base de cotización:

Se debe considerar entre los instrumentos de trabajo la gasolina cuando ésta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina sólo restituye los gastos incurridos con motivo de sus labores.

5.10 GRATIFICACIONES ESPECIALES.

Fundamento legal:

- Artículo 27 de la Ley del Seguro primer párrafo.
- Amparo 2042/69 emitido por el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.
- Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo estableciendo la integración del salario fijo y variable:

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

Si forma parte del salario base de cotización:

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 integre el salario

5.11 PAGO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS.

Fundamento legal:

- Oficio 1257 del 3 de julio de 1985 emitido por la Jefatura de Servicios Legales y de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 2082 del 19 de noviembre de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Resolución 167/69 del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.
- Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo establece el periodo anual de vacaciones:

“Los trabajadores que tengan 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, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios”.

Sí forma parte del salario base de cotización:

Cuando 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 periodo vacacional, o se labore el periodo completo, recibiendo como consecuencia un pago ordinario por esos días no disfrutados, se constituye en una cantidad adicional al salario.

5.12 PREMIOS POR PRODUCCION.

Fundamento legal:

- Oficio 395/4000 del 4 de diciembre de 1984 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.
- Oficio 395/2256 del 16 de diciembre de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.
- Oficio 2080 del 26 de noviembre de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.
- Acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994.

Sí forma parte del salario base de cotización:

Este concepto no se encuentra dentro de las excepciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

5.13 PREMIOS POR PUNTUALIDAD.

Fundamento legal:

- Código Fiscal de la Federación.
- Oficio 989 del 17 de junio de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a patrones.
- Oficio 690 del 7 de mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoría a patrones.
- Ley del Seguro Social.
- Acuerdo 496/93 del 18 de agosto de 1993.

No forma parte del salario base de cotización:

En la Ley del Seguro Social se establece que para que los premios por asistencia y puntualidad no se integren al salario, el importe de cada uno no deberá exceder del 10% del salario base de cotización.

5.14 PREVISION SOCIAL.

Fundamento Legal:

- Oficio 395.13/1228 del 17 de julio de 1986 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 395/468 del 8 de abril de 1987 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación.
- Oficio 312.22/092 del 31 de diciembre de 1986 emitido por la Jefatura de Servicios Legales.

Si forma parte del salario base de cotización:

Si dentro de este concepto se incluyen becas educacionales para el trabajador o sus hijos, se constituyen prestaciones fijas y constantes.

Si en el Contrato Colectivo de Trabajo se estipula que se otorgará a todos los trabajadores en general un porcentaje fijo y constante, aplicado al importe del salario nominal, para ser utilizado en alguna de las prestaciones de Previsión Social, si se debe considerar para integrar el salario, por tratarse de una prestación fija, previamente conocida y pagada en efectivo.

No forma parte del salario base de cotización:

Bajo esta denominación se consignan contractualmente, un conjunto de prestaciones, para atender a contingencias o necesidades previsibles, condicionadas a que se den los supuestos para su otorgamiento.

Si se establece en los Contratos Colectivos de trabajo que la empresa otorgará beneficios adicionales al trabajador, como reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalizaciones, funerarios, anteojos y otros similares, tales partidas no se debe acumular al salario por considerar dichos beneficios de carácter eventual.

5.15 PRIMA DOMINICAL.

Fundamento legal:

- Oficio 39437 del 8 de noviembre de 1984 emitido por la Jefatura de Servicios Legales.
- Oficio 692 del 3 de mayo de 1985 emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.
- Artículo 70 de la Ley Federal del Trabajo establece el día de descanso en jornada continua:

“En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar los de descanso semanal”.

- Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo establece la prima dominical:

“En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

Sí forma parte del salario base de cotización:

No se encuentra en los casos de excepción del artículo 27 de la Ley del Seguro.

5.16 TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Fundamento legal:

- Revisión 2191/85 del 30 de junio de 1986.
- Revisión 1191/83 del 12 de septiembre de 1984.
- Revisión 305/74 del 22 de octubre de 1982.
- Acuerdo 497/93 del 18 de agosto de 1993.
- Artículo 27 de la Ley del Seguro Social fracción IX.

Sí forma parte del salario base de cotización:

Cuando en el contrato colectivo o individual de trabajo o en sus reformas, se pacte expresamente que el tiempo extraordinario se laborará en forma de tiempo fijo.

También, cuando se trate de empresas que laboran jornadas continuadas y cuyos trabajadores, en consecuencia, prestan en tiempo extraordinario servicios de

naturaleza constante, aún cuando para ello se utilice un sistema de rotación de personal.

No forma parte del salario base de cotización:

Cuando se otorga en forma esporádica, por virtud de que el trabajo realizado fuera de la jornada normal obedece a causas extraordinarias o circunstancias anormales

5.17 REGLAMENTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El 30 de junio de 1997 salieron publicados en el Diario Oficial de la Federación los Reglamentos a seguir con motivo de la actual Ley del Seguro Social.

Consideramos el mencionar los puntos más relevantes del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social, en base al trabajo de investigación realizado, siendo las siguientes:

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Establece las normas para la determinación y pago de las cuotas, capitales constitutivos, actualización y recargos a cargo de patrones, trabajadores y demás

sujetos obligados de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Seguro Social, sus reglamentos y demás disposiciones legales aplicables, así como las disposiciones para los patrones que opten por dictaminar sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social.

TITULO SEGUNDO

DE LA DETERMINACION DE LOS CREDITOS

Las cuotas obreros patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar sus importes cada vez que se causen las mismas, presentando ante el Instituto la cédula de determinación de cuotas del mes de que se trate, a mas tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

En el caso de los asegurados en continuación voluntaria dentro del Régimen Obligatorio en los seguros conjuntos de Invalidez y Vida y de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, las cuotas se generan por mensualidad adelantada y la obligación se tendra por cumplida al efectuar el pago de las cuotas.

Los patrones de uno a cuatro trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando los formularios que autorice el Instituto, mismos que serán publicados en el Diario Oficial de la Federación y podrán ser reproducidos por particulares cumpliendo con las especificaciones que se señalen en dicha publicación, sin perjuicio de que puedan determinar dichas cuotas mediante el programa de cómputo.

Los patrones con cinco o más trabajadores determinarán las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo que autorice el Instituto el cual les será proporcionado en disquete, por una sola vez de manera gratuita. En caso de que lo requieran más veces, deberán solicitarlo al Instituto proporcionando su propio disquete.

Las cédulas de determinación serán presentadas por los patrones, conforme a lo siguiente:

I. En las Entidades Receptoras autorizadas, cuando:

- a) La determinación se haya efectuado mediante el programa de cómputo autorizado por el Instituto y el pago se realice al momento de presentar la cédula de determinación. En este caso, el patrón deberá entregar el disquete que contenga la cédula y la impresión del resumen de la misma, recabando copia sellada como comprobante del pago efectuado.
- b) El patrón utilice la cédula sin hacer ajustes a ésta y el pago se realice al momento de presentarla, recabando copia sellada como comprobante del pago efectuado.

II. En las Subdelegaciones de Instituto, cuando:

- a) La determinación se efectúe mediante el programa autorizado por el Instituto y el pago no se realice al momento de presentar la cédula de determinación. En este caso, el patrón deberá exhibir la credencial de identificación patronal y

entregar el disquete y la impresión en papel de la determinación recabando copia del resumen sellada de recibido por el Instituto.

- b) El patrón elabore la cédula de determinación conforme a los formatos autorizados por el Instituto y publicados en el Diario Oficial de la Federación. Para lo anterior se deberá exhibir la credencial de identificación patronal y recabar copia de la cédula sellada de recibido como comprobante de la presentación y del pago.
- c) El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el Instituto haciendo ajustes a la misma. En este caso deberá exhibir la credencial de identificación patronal y recabar copia de la cédula de determinación sellada de recibido como comprobante de la presentación y del pago.

El salario base de cotización 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, en base a lo dispuesto en el artículo 27 el salario diario se determinará conforme lo disponen los artículos 29 y 30, lo anterior se establece en la Ley del Seguro Social.

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

Las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando a la base de cotización la prima que le corresponda de acuerdo a la Ley y su Reglamento.

Las cuotas de Seguro de Enfermedades y Maternidad se determinará en la forma siguiente:

- I. Una cuota fija patronal para prestaciones en especie que se obtendrá aplicando el 13.9% al importe del salario mínimo general de Distrito Federal y multiplicando la cantidad obtenida por los días del mes que se trate.
- II. Cuando el trabajadores perciba salario superior a 3 veces el salario mínimo general para el Distrito Federal, además de la cuota establecida, se cubrirá una cuota obrero patronal adicional que será determinada tomando como base la diferencia que resulte de restar al salario base de cotización, el importe de 3 veces el dicho salario mínimo. A dicha diferencia se le aplicará el 6 % como cuota patronal y el 2% como cuota obrera.
- III. Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en dinero, que se determinará sobre la base de cotización y se le aplicará el 0.70% como cuota patronal y el 0.25% como cuota obrera.
- IV. Una cuota obrero patronal destinada a financiar las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios en los Seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, se le aplicará el 1.05% como cuota patronal y el 0.375% como cuota obrera.

Las cuotas de Seguro de Invalidez y Vida se determinarán sobre la base de cotización, y se le aplicará el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.

Las cuotas de Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales serán pagadas en su totalidad por el patrón y se determinarán aplicando el 1% a la base de cotización.

Las cuotas de Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez serán determinadas sobre la base de cotización, a la que se le aplicará el 2% como cuota patronal en el ramo de Retiro y en el otro seguro el 3.150% como cuota patronal y el 1.125% como cuota obrera.

TITULO TERCERO

DEL PAGO

El patrón esta obligado al pago de las cuotas a su cargo, así como a retener a los trabajadores las cuotas que a éstos les corresponde cubrir y enterarlas al Instituto dentro del plazo señalado en el Reglamento; en caso de que el trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo el patrón pagará íntegramente las cuotas obrero patronales.

La obligación de pago por parte del patrón se deberá realizar conforme a lo establecido. Las Subdelegaciones del Instituto o las Entidades Receptoras, según corresponda, verificarán previamente a la recepción del pago que la cédula de

determinación contenga los datos necesarios para la individualización de las cuotas y que las sumas de los importes parciales concilie con el importe total a pagar ; en caso contrario, procederán al rechazo del pago y será responsabilidad del patrón la reposición de la cédulas de determinación, y el pago de los accesorios correspondientes.

Las aportaciones voluntarias de los trabajadores así como los adicionales a los patrones del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, deberán ser enteradas en los formularios que autorice la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro pudiéndose realizar también por conducto del patrón mediante la cédula de determinación al efectuarse el entero de las cuotas.

TITULO CUARTO

DE LA NOTIFICACION Y EXIGIBILIDAD DE LOS CREDITOS

Las cédulas de liquidación de cuotas obrero patronales, capitales constitutivos, actualización o recargos, emitidos por el Instituto, serán notificados personalmente, en los términos establecidos en el Código Fiscal de la Federación y dichas notificaciones surtirán sus efectos legales el día hábil siguiente a aquél en que sean realizadas.

TRANSITORIOS

Este Reglamento entrará en vigor el primero de julio de 1997.

El pago de las cuotas obrero patronales del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se realizará por bimestre vencido a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre; el límite superior del salario base de cotización se modificará anualmente en los términos del artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley

CAPITULO 6

CASO PRACTICO.



CASO PRACTICO

En capitulos anteriores hemos analizado los conceptos que forman parte del Salario Diario Integrado para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo cual en el presente capitulo nos dedicaremos a ver un caso práctico de las operaciones que se realizan para poder llegar a obtener el salario base de cotización.

Para la explicación de nuestro tema utilizaremos dos ejemplos de personas con diferentes ingresos y prestaciones las cuales son:

EJEMPLO 1

1. Sueldo de \$ 5,000.00 mensuales.
2. Vacaciones de 8 días por el primer año de servicio aumentando dos días por año hasta llegar a 16 días y una prima vacaciones del 25%, su antigüedad es de dos años.
3. Aguinaldo de un mes de sueldo sin importar la antigüedad.
4. Vales despensa por un 10% del monto de su salario.
5. Ticket restaurantes por 20.00 diarios tomando como base 20 días hábiles al mes, descontando 106.00 pesos mensuales.
6. Fondo de ahorro del 13% de su salario.
7. Ayuda para renta por 1,000.00 pesos mensuales.

8. Vales de gasolina por 200.00 pesos mensuales.

A continuación se calcula la cuota diaria integrable al salario:

Salario diario = Salario mensual 5,000.00 / 30 días del mes = 166.66

**Prima vacacional = (10 días x 25%) = 2.5 días x 166.66 = 416.66 / 365 días del año
= 1.14**

Aguinaldo = Salario diario 166.66 x 30 días = 4,999.80 / 365 días del año = 13.70

Vales despensa = Salario mensual 5,000.00 x 10% = 500.00

Salario Mínimo General 26.45 x 30 días = 793.50 x 40% = 317.40 importe exento

Importe integrable = 500.00 - 317.40 = 182.60 / 30 días del mes = 6.09

**Ticket restaurantes = Salario Mínimo General 26.45 x 20% = 5.26 x 20 días hábiles
= 105.80**

Se le descuenta la parte mínima indicada en la Ley, por lo cual no se integra.

Ayuda para renta = 1,000.00 / 30 = 33.33

Vales de gasolina = 200.00 / 30 = 6.66

**Se integra por tratarse de un trabajador administrativo para el cual la ayuda
de gasolina no es un instrumento de trabajo.**

CONCEPTOS

IMPORTE INTEGRABLE

Salario diario	166.66
Prima vacacional	1.14
Aguinaldo	13.70

Vales despensa	6.09
Ayuda para renta	33.33
Vales de gasolina	6.66
SALARIO DIARIO INTEGRADO	227.58

EJEMPLO 2

1. Sueldo de \$ 900.00 mensuales.
2. Vacaciones y prima vacacional de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, su antigüedad es de cuatro años.
3. Aguinaldo de quince días de sueldo.
4. Vales despensa por un 10% del monto de su salario.
5. Tiempo extra de 8 horas semanales en promedio.
6. Premio de puntualidad de 80.00 mensuales.
7. Bono de productividad por un 10% de su salario

A continuación se calcula la cuota diaria integrable al salario:

Salario diario = Salario mensual 900.00 / 30 días del mes = 30.00

Prima vacacional = (12 días x 25%) = 3 días x 30.00 = 90.00 / 365 días del año =
0.25

Aguinaldo = Salario diario 30.00 x 15 días = 450.00 / 365 días del año = 1.23

Vales despensa = Salario mensual 900.00 x 10% = 90.00

Salario Mínimo General 26.45 x 30 días = 793.50 x 40% = 317.4 importe exento. No es integrable por no rebasar el límite exento.

Tiempo extra, no es integrable por no rebasar lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Premio de puntualidad = Salario mensual 900.00 x 10% = 90.00

No es integrable por no rebasar el 10% del salario diario integrado.

Bono de productividad = Salario mensual 900.00 x 10% = 90.00 / 30 días = 3.00

CONCEPTOS	IMPORTE INTEGRABLE
Salario diario	30.00
Prima vacacional	0.25
Aguinaldo	1.23
Bono de productividad	3.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO	34.48

Asimismo a continuación se hará el cálculo de cuotas para las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, Sistema de Ahorro para el Retiro e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores para julio de

1997; utilizando trabajadores con salarios base de cotización diferentes a los utilizados en los ejemplos y los cuales son los siguientes:

NOMBRE	SALARIO DIARIO INTEGRADO	FALTAS	INCAPACIDADES
Barragán Munguía Miguel A.	661.25	0	0
Correa Valencia Juan M.	85.20	1	0
Gutiérrez Domínguez Carolina	162.40	0	0
Luna Ramírez Germán	38.20	0	9
Pineda García Yolanda	439.15	0	2
Reyes Márquez Berenice	69.20	0	0
Yedra Osomio Israel	396.80	1	1

Para el este cálculo se multiplica el Salario Diario Integrado por el porcentaje de aportación patronal y la parte del asegurado por los días de cotización de acuerdo a cada rama de seguro.

Barragán Munguía Miguel A.

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $661.25 - 79.35 = 581.9 \times 6\%$ $= 34.91 \times 31 \text{ días} =$ 1,082.33 Cuota fija $26.45 \times 13.9\% =$ $3.68 \times 31 = 113.97$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $661.25 - 79.35 = 581.9 \times 2\%$ $= 11.64 \times 31 \text{ días} = 360.78$	1,537.08
En dinero	$661.25 \times 31 = 20,498.75 \times$ $0.70\% = 143.49$	$661.25 \times 31 = 20,498.75 \times$ $0.25\% = 51.25$	194.74
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT, IV y RCV	$661.25 \times 31 = 20,498.75 \times$ $1.05\% = 215.24$	$661.25 \times 31 = 20,498.75 \times$ $0.375\% = 76.87$	292.11
Guardería	$661.25 \times 1\% = 6.61 \times 31 =$ 204.99		204.99
Riesgo de trabajo	$661.25 \times 1.34786\% = 8.91 \times$ $31 = 276.29$		276.29
Invalidez y Vida	$26.45 \times 15 = 396.75 \times$ $1.75\% = 6.94 \times 31 = 215.24$	$26.45 \times 15 = 396.75 \times$ $0.625\% = 2.48 \times 31 = 76.87$	292.11
	TOTAL		2,817.32

Correa Valencia Juan M.

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $85.20 - 79.35 = 5.85 \times 6\%$ $= 0.35 \times 31 \text{ dias} = 10.88$ Cuota fija $26.45 \times 13.9\%$ $= 3.68 \times 31 = 113.97$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $85.20 - 79.35 = 5.85 \times 2\%$ $= 0.12 \times 31 \text{ dias} = 3.63$	128.48
En dinero	$85.20 \times 31 = 2,641.20 \times$ $0.70\% = 18.49$	$85.20 \times 31 = 2,641.20 \times$ $0.25\% = 6.60$	25.09
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT. IV y RCV	$85.20 \times 31 = 2,641.20 \times$ $1.05\% = 27.73$	$85.20 \times 31 = 2,641.20 \times$ $0.375\% = 9.90$	37.63
Guarderia	$85.20 \times 1\% = 0.85 \times 30 =$ 25.56		25.56
Riesgo de trabajo	$85.20 \times 1.34786\% = 1.15$ $\times 30 = 35.60$		34.45
Invalidez y Vida	$85.20 \times 1.75\% = 1.49 \times$ $30 = 44.74$	$85.20 \times 0.625\% = 0.53 \times$ $30 = 15.98$	60.72
	TOTAL		311.93

Gutiérrez Domínguez Carolina

RAMA DE SEGURO	CÁLCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $162.40 - 79.35 = 83.05 \times 6\% = 4.98 \times 31 \text{ días} = 154.48$ Cuota fija $26.45 \times 13.9\% = 3.68 \times 31 = 113.97$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $162.40 - 79.35 = 83.05 \times 2\% = 1.66 \times 31 \text{ días} = 51.49$	319.94
En dinero	$162.40 \times 31 = 5,034.40 \times 0.70\% = 35.24$	$162.40 \times 31 = 5,034.40 \times 0.25\% = 12.59$	47.83
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT, IV y RCV	$162.40 \times 31 = 5,034.40 \times 1.05\% = 52.86$	$162.40 \times 31 = 5,034.40 \times 0.375\% = 18.88$	71.74
Guardería	$162.40 \times 1\% = 1.62 \times 31 = 50.34$		50.34
Riesgo de trabajo	$162.40 \times 1.34786\% = 2.19 \times 31 = 67.86$		67.86
Invalidez y Vida	$162.40 \times 1.75\% = 2.84 \times 31 = 88.10$	$162.40 \times 0.625\% = 1.02 \times 31 = 31.47$	119.57
	TOTAL		677.28

Luna Ramírez Germán

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $38.20 - 79.35 = (41.15)$ no hay pago Cuota fija $26.45 \times 13.9\%$ $= 3.68 \times 22 = 80.88$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $38.20 - 79.35 = (41.15)$ no hay pago	80.88
En dinero	$38.20 \times 22 = 840.40 \times 0.70\% = 5.88$	$38.20 \times 22 = 840.40 \times 0.25\% = 2.10$	7.98
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT, IV y RCV	$38.20 \times 22 = 840.40 \times 1.05\% = 8.82$	$38.20 \times 22 = 840.40 \times 0.375\% = 3.15$	11.97
Guardería	$38.20 \times 1\% = 0.38 \times 22 = 8.40$		8.40
Riesgo de trabajo	$38.20 \times 1.34786\% = 0.51 \times 22 = 11.33$		11.33
Invalidez y Vida	$38.20 \times 1.75\% = 0.67 \times 22 = 14.71$	$38.20 \times 0.625\% = 0.24 \times 22 = 5.25$	19.96
	TOTAL		140.52

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Pineda Garcia Yolanda

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $439.15 - 79.35 = 359.80 \times 6\% = 21.59 \times 29 \text{ dias} = 626.05$ Cuota fija $26.45 \times 13.9\% = 3.68 \times 29 = 106.62$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $439.15 - 79.35 = 359.80 \times 2\% = 7.20 \times 29 \text{ dias} = 208.68$	941.35
En dinero	$439.15 \times 29 = 12.735.35 \times 0.70\% = 89.15$	$439.15 \times 29 = 12.735.35 \times 0.25\% = 31.84$	120.99
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT, IV y RCV	$439.15 \times 29 = 12.735.35 \times 1.05\% = 133.72$	$439.15 \times 29 = 12.735.35 \times 0.375\% = 47.76$	181.48
Guarderia.	$439.15 \times 1\% = 4.39 \times 29 = 127.35$		127.35
Riesgo de trabajo.	$439.15 \times 1.34786\% = 5.92 \times 29 = 171.65$		171.65
Invalidez y Vida	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 1.75\% = 6.94 \times 29 = 201.35$	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 0.625\% = 2.48 \times 29 = 71.92$	273.27
	TOTAL		1,816.09

Reyes Márquez Berenice

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRÓNAL	OBRAERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $69.20 - 79.35 = (10.15)$ no hay pago Cuota fija $26.45 \times 13.9\% = 3.68 \times 31 = 113.97$	$26.45 \times 3 = 79.35$ $69.20 - 79.35 = (10.15)$ no hay pago	113.97
En dinero	$69.20 \times 31 = 2,145.20 \times 0.70\% = 15.02$	$69.20 \times 31 = 2,145.20 \times 0.25\% = 5.36$	20.38
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT, IV y RCV	$69.20 \times 31 = 2,145.20 \times 1.05\% = 22.52$	$69.20 \times 31 = 2,145.20 \times 0.375\% = 8.04$	30.56
Guardería	$69.20 \times 1\% = 0.69 \times 31 = 21.45$		21.45
Riesgo de trabajo	$69.20 \times 1.34786\% = 0.93 \times 31 = 28.91$		28.91
Invalidez y Vida	$69.20 \times 1.75\% = 1.21 \times 31 = 37.54$	$69.20 \times 0.625\% = 0.43 \times 31 = 13.42$	50.96
	TOTAL		266.23

Yedra Osornio Israel

RAMA DE SEGURO	CALCULO DE APORTACIONES		IMPORTE DE LA CUOTA TOTAL
	PATRONAL	OBRERA	
Enfermedad y maternidad			
En especie	$26.45 \times 3 = 79.35$ $396.80 - 79.35 = 317.45$ $6\% = 19.05 \times 30 \text{ días} = 571.41$ Cuota fija $26.45 \times 13.9\% = 3.68 \times 30 = 110.30$	$26.45 \times 1 = 79.35$ $396.80 - 79.35 = 317.45$ $2\% = 6.35 \times 30 \text{ días} = 190.47$	872.18
En dinero	$396.80 \times 30 = 11,904.00$ $0.70\% = 83.33$	$396.80 \times 30 = 11,904.00$ $0.25\% = 29.76$	113.09
Reserva especial para pensionados de los seguros de RT. IV y RCV	$396.80 \times 30 = 11,904.00$ $1.05\% = 124.99$	$396.80 \times 30 = 11,904.00$ $0.375\% = 44.64$	169.63
Guardería.	$396.80 \times 1\% = 3.97 \times 29 = 115.07$		115.07
Riesgo de trabajo.	$396.80 \times 1.34786\% = 5.35 \times 29 = 155.10$		155.10
Invalidez y Vida	$26.45 \times 15 = 396.75$ $1.75\% = 6.94 \times 29 = 201.35$	$26.45 \times 15 = 396.75$ $0.625\% = 2.48 \times 29 = 71.91$	273.26
	TOTAL		1,698.33

En el cálculo de la cuotas para el INFONAVIT se multiplica el Salario Diario Integrado por la tasa de aportación que es del 5% y el resultado se multiplica por los días cotizados, cuando el Salario Diario Integrado es mayor a 15 veces el Salario Mínimo General del Área Geográfica sólo se toma el importe de hasta quince veces. El calculo se esta presentando bimestralmente de acuerdo a su liquidación y se descuentan los ausentismos presentados en el mes de julio considerando que en el mes de agosto no existen ausentismos.

NOMBRE	CALCULO INFONAVIT	CUOTA INFONAVIT
Barragán Munguía Miguel	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 0.05 = 19.84 \times 62 = 1,229.93$	1,229.93
Correa Valencia Juan M.	$85.20 \times 0.05 = 4.26 \times 61 = 259.86$	259.86
Gutiérrez Domínguez C.	$162.40 \times 0.05 = 8.12 \times 62 = 503.44$	503.44
Luna Ramírez Germán	$38.20 \times 0.05 = 1.91 \times 62 = 118.42$	118.42
Pineda García Yolanda	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 0.05 = 19.84 \times 62 = 1,229.93$	1,229.93
Reyes Márquez Berenice	$69.20 \times 0.05 = 3.46 \times 62 = 214.52$	214.52
Yedra Osornio Israel	$26.45 \times 10 = 264.50 \times 0.05 = 13.225 \times 61 = 806.725$	1,210.09
	TOTAL	4,766.19

Para el siguiente calculo de aportaciones, se multiplica el Salario Diario Integrado por la tasa de aportación para el SAR que es del 2% y el resultado se multiplica por los días cotizados, para efectos de estas aportaciones igual que para las aportaciones al INFONAVIT se descuentan los ausentismos y se presentan bimestralmente.

NOMBRE	CALCULO SAR	CUOTA SAR
Barragán Munguía Miguel A.	$661.25 \times 0.02 = 13.22 \times 62 = 819.95$	819.95
Correa Valencia Juan M.	$85.20 \times 0.02 = 1.70 \times 61 = 103.94$	103.94
Gutiérrez Domínguez Carolina	$162.40 \times 0.02 = 3.248 \times 62 = 201.38$	201.38
Luna Ramírez Germán	$38.20 \times 0.02 = 0.76 \times 62 = 47.37$	47.37
Pineda García Yolanda	$439.15 \times 0.02 = 8.78 \times 62 = 544.55$	544.55
Reyes Márquez Berenice	$69.20 \times 0.02 = 1.38 \times 62 = 85.81$	85.81
Yedra Osornio Israel	$396.80 \times 0.02 = 7.94 \times 61 = 484.10$	484.10
	TOTAL	2,287.10

**CALCULO BIMESTRAL DE APORTACIONES AL SEGURO DE
CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.**

APORTACIONES		
PATRONAL	TRABAJADOR	TOTAL
Barragán Munguía Miguel A.		
$26.45 \times 15 = 396.75 \times 3.150\% = 12.50 \times 62 = 774.85$	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 1.125\% = 4.46 \times 62 = 276.74$	1,051.59
Correa Valencia Juan M.		
$85.20 \times 3.150\% = 2.68 \times 61 = 163.71$	$85.20 \times 1.125\% = 0.96 \times 61 = 58.47$	222.18
Gutiérrez Domínguez Carolina		
$162.40 \times 3.150\% = 5.12 \times 62 = 317.17$	$162.40 \times 1.125\% = 1.83 \times 62 = 113.27$	430.44
Luna Ramírez Germán		
$38.20 \times 3.150\% = 1.20 \times 53 = 63.77$	$38.20 \times 1.125\% = 0.43 \times 53 = 22.78$	86.56
Pineda García Yolanda		
$26.45 \times 15 = 396.75 \times 3.150\% = 12.50 \times 60 = 749.86$	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 1.125\% = 4.46 \times 60 = 267.80$	1,017.66
Reyes Márquez Berenice		
$69.20 \times 3.150\% = 2.18 \times 62 = 135.15$	$69.20 \times 1.125\% = 0.78 \times 62 = 48.26$	183.41
Yedra Osornio Israel		
$26.45 \times 15 = 396.75 \times 3.150\% = 12.50 \times 60 = 749.86$	$26.45 \times 15 = 396.75 \times 1.125\% = 4.46 \times 60 = 267.80$	1,017.66

En resumen las cuotas que se deberían de pagar son las siguientes y de las cuales anexamos copia de la cédula de autodeterminación de cuotas.

APORTACIONES

NOMBRE	IMSS	INFONAVIT	SAR	CESANTIA Y VEJEZ
Barragán Munguía Miguel A.	2,817.32	614.96	409.98	1,051.59
Correa Valencia Juan M.	311.93	132.06	51.12	222.18
Gutiérrez Domínguez Carolina	677.28	251.72	100.69	430.44
Luna Ramírez Germán	140.52	59.21	16.81	86.55
Pineda García Yolanda	1,816.09	614.96	272.27	1,017.66
Reyes Mâquez Berenice	266.23	107.26	42.9	183.41
Yedra Osornio Israel	1,698.33	614.97	230.14	1,017.66
TOTAL	7,727.70	2,395.14	1,123.91	4,009.49

Registro Patronal: Y50-20529-13-0 RFC: LDFJ-690912-774 Actividad: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS Geograficas: A
 Nombre o Razón Social: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS P. LAS EMPRE Delegaciones ISSS: 23 DEL NOROESTE DE J
 Domicilio: AVENIDA DEL TENDILCO 21 40, 21-4 Av. Publicación: 23/07/97 C.D.F.: 635 AV. A. MAREOS

Código Postal: 97270 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T.: 1.34786 Mes y Año de Proceso: 7 / 1997

No. Seguros Sociales:		A D O B F e				E N F E R M E D A D E S Y M A T E R N I D A D E S							
Clase	Fecha	Días	Inc.	Aus.	C.F.	Esc.	P.D.	S.M.P.	E.T.	I.L.	G.P.S.	Suma	
07-63-63-0437-3		31	441.25	0	0	113.97	1442.11	194.74	292.11	274.25	292.11	204.99	2817.22
			BARRAGAN MARGARITA MIGUEL ANGE.										
42-84-69-2373-4		30	89.20	0	1	113.97	14.31	29.29	37.94	54.45	60.71	29.54	311.92
			CORREA VALENCIA JUAN RAFAEL										
19-91-72-1147-5		31	162.40	0	0	113.97	205.96	47.45	71.74	67.86	115.57	50.54	677.27
			GUTIERREZ DOMINGUEZ CAPOLINA										
15-95-28-0040-1		31	28.20	0	0	80.88	0.00	7.18	11.98	11.35	19.94	8.40	140.53
			LUNA RAMIREZ GERMAN										
04-88-72-5447-7		31	429.15	2	0	104.62	874.74	113.96	181.44	171.45	270.24	127.25	1811.29
			PIÑERA GARCIA YOLANDA										
1-88-44-6213-0		31	89.20	0	0	113.97	0.00	20.58	30.37	18.71	50.95	21.45	244.27
			REYES HANDEQUE BENERNICE										
07-91-70-2073-1		30	374.80	1	1	110.30	741.88	113.09	149.43	133.10	273.26	115.07	1476.33
			YENEA OSORWID ISRAEL										
						753.68	3,740.20	530.10	795.15	745.29	1,094.62	555.14	7,727.75

Total a Pagar ----> 9 7,727.70 Total de Cotizantes ----> 7

A. Pasajeros con Seguro Reducido

B. Pasajeros con Jornada Reducida

CDI ---- Salario Diario Integrado

Inc. ---- Incapacidades

Aus. ---- Ausentismos

C.F. ---- Cotas Fija

Esc. ---- Escuelas I y SNDF

P.D. ---- Prestaciones en Dinero

S.M.P. ---- Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)

E.T. ---- Reservas de Trabajo

I.L. ---- Intereses y Voto

G.P.S. ---- Guarderías y Prestaciones Sociales

Para los Ratos de IV, V, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope

establecido en la ley respectiva.

I N S S

SYSTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CERCA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFOVIAT

Fecha: 31/Jul/1987

#Pagina: 1

Registro Patronal: 150-20525-10-0 RFC: LOF2-967912-974 Actividad: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS SECTORIALES A
 Bases o Bases Sociales: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS PP LAS EMPRESAS Delegacion INSS: 15 DEL NORDOESTE DE I
 Domicilio: ANAGOR DEL TEMOLCO DE NO. 32-A Poblacion y Municipio/Deleg.D.F.: GUSTAVO A MADERO

Codigo Postal: 07270 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Firma de C.F.: 1.34786 Mes y Año de Proceso: 8 / 1987

No. Seguridad Social		N O M B R E						RFC/CURP						
Ciudad	Fecha	Dias	SSI	Inc.	Aus.	C.F.	Enfermedades y Maternidad Exc.	P.S.	S.M.P.	R.T.	C.V.	G.P.S.	Salda	
	17-09-82-0437-5	31	641.25	0	0	113.97	1443.11	194.74	292.11					
	42-06-89-1373-4	31	65.20	0	0	113.97	14.31	23.09	37.64					
	16-01-72-2142-5	31	182.43	0	0	113.97	135.94	47.81	71.74					
	15-04-78-0868-1	31	24.20	0	0	113.97	3.00	11.25	16.07					
	04-06-72-5867-7	31	439.15	0	0	113.97	892.33	129.32	193.99					
	11-08-76-0211-0	31	69.20	0	0	113.97	0.00	20.38	31.57					
	03-01-70-2073-2	31	384.80	0	0	113.97	787.28	116.86	175.29					
							797.79	3,345.16	543.98	816.21	772.91	1,137.70	374.18	7,990.43

Total a Pagar: ---- \$ 7,950.43 Total de Cotizantes: ---- 7

8 Trabajadores con Semana Reducida

88 Trabajadores con Jornada Reducida

SDI: ---- Salario Diario Integrado

Inc: ---- Incapacidades

Aus: ---- Ausencias

C.F.: ---- Cuota Fija

Exc.: ---- Excedente 3 IMGP

P.S.: ---- Prestaciones en Dinero

S.M.P.: ---- Gastos Medicos Pensionados (Art. 25)

R.T.: ---- Riesgos de Trabajo

C.V.: ---- Invalidez y Vida

G.P.S.: ---- Garantías y Prestaciones Sociales

Para los Saldos de R.T., C.V. y Vida, para el calculo se utilizara el tope salarial establecido en la ley respectiva.

I P S S

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
 CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS, ADAPTACIONES Y ADJUSTACIONES

INCOMAVIT

Fecha: 11/23/1997

Páginas: 1

Registro Patronal: V50-20525-10-0 AFO: L07-190912-974 Actividad: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS Area Geografica: A
 Nombre o Razon Social: SERVICIOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS P/ LAS EMPRESAS Delegacion: IMPD: 02 DEL. NOROCCIDENTE DE L
 Coordinador: SANDADOR DEL TENDUCO 21 NO.37-4 Poblacion y Municipio: Deleg. D.F. 1. ESTAD. A NACER:

Código Postal: 07270 Entidad: DF DISTRITO FEDERAL Convenio de Rescobato: No Seguro y AÑO de Proceso: 1 / 1997

No. Insignific. Social	Movimientos	Clave	Fecha	Días	SPT	Cuentas 1995			Suma	Pres. Social	EPDUTOP		Suma	
						Inc.	Aut.	Retiro			Adaptación Patronal	% C.T.P.		Reajustación
17-00-03-0427-5														
62						461.29	0	0	519.95	1,251.59	1,071.24	1,229.92	0.00	1,229.92
BARFANJA PLUNGUA NIGUEL ANGEL														
41-06-09-7371-4														
61						85.20	0	1	133.94	222.18	126.12	259.86	0.00	259.86
CORREA VALENCIA JUAN MARCEL														
19-31-72-2142-3														
62						162.90	0	0	101.38	430.44	451.82	531.44	0.00	531.44
SUTIERREZ DOMINGUEZ CAROLINA														
05-50-10-0040-1														
62						38.20	0	0	47.57	86.55	123.92	119.42	0.00	119.42
LUNA KANTINEZ GERMAN														
14-08-72-1567-7														
62						439.10	2	0	544.55	1,017.64	1,562.21	1,229.92	0.00	1,229.92
PINEDA GARCIA YOLANDA														
11-08-06-1211-9														
62						49.20	0	0	85.61	185.41	249.22	214.51	0.00	214.52
REYES MARQUEZ BENEVISE														
23-01-10-2323-3														
61						396.80	1	1	184.10	1,017.64	1,501.70	1,210.09	0.00	1,210.09
YEDRA OSWALDO ISRAEL														
						2,287.10			4,009.49	6,294.59	4,764.14		0.00	4,764.14

Total a pagar de PCV ---- \$ 6,294.59
 Total a pagar de INCOMAVIT ---- \$ 4,764.19
 Total a Pagar ---- \$ 11,058.78

Aportación Patronal S/Credito ---- \$ 4,764.19
 Aportación Patronal C/Credito ---- \$ 0.00
 Ajustación ---- \$ 0.00

Total a pagar de INCOMAVIT ---- \$ 4,764.19

Total de Trabajadores ---- \$ 7

Total de Acreditados ---- \$ 0

Trabajadores con Semana Reducida
 ## Trabajadores con Jornada Reducida
 SCL ---- Salario Básico Integrado
 TPA ---- TRABAJO ESPECIAL
 HUB ---- Ausentamiento
 C. y V. ---- Cesantía y Vejez
 T y C.P. ---- Porcentaje de Cuota Fija
 Para los casos de IV, V, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope nacional establecido en la ley respectiva.

CONCLUSIONES.

Como ya hemos mencionado el Salario Base de Cotización se encuentra integrado por el salario diario, prestaciones de Ley y percepciones variables de cada trabajador.

En la economía actual aunque los sueldos varían de acuerdo a las categorías y labores de cada trabajador, el cálculo del Salario Diario es fácilmente identificable ya que no representa más problema que el de dividir el sueldo entre el número de días trabajados, asimismo las percepciones de Ley no representando mayor dificultad en su integración e incluso existe un factor de 1.0452, que es aplicable a los trabajadores hasta con un año de antigüedad y que contempla las prestaciones mínimas de Ley.

Sin embargo, en lo referente a las prestaciones variables nos encontramos con infinidad de conceptos que se dan dependiendo de la empresa, por lo cual en el presente trabajo sólo mencionamos las prestaciones más comunes que se otorgan.

Uno de los beneficios más notables, en los sistemas actuales, es el manejo de la cuenta individual de Retiro e INFONAVIT, así como de sus aportaciones voluntarias. Además de la opción con que cuentan los trabajadores, que estaban incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social antes del 1 de julio de 1997, para elegir su sistema de pensiones. Pero se corre el riesgo de que la administradora elegida por el trabajador para el manejo de sus retiros, no sea la

adecuada poniendo en riesgo sus aportaciones, por lo cual es recomendable guiarse por la solidez financiera que respalde a estas administradoras.

Los trabajadores incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social, después del 1 de julio de este año, se ven perjudicados por los altos tiempos en semanas cotizadas que se requieren para obtener los beneficios que otorgan los Institutos en comparación a las semanas de cotización requeridas en las disposiciones anteriores a esta Ley.

También se observa que la protección que ofrecía el Régimen Obligatorio se ve reducida, en cuanto a los sujetos que deberían de estar inscritos en éste, quedando fuera del Régimen: las administraciones obreras o mixtas, los ejidatarios, comuneros, colonos, pequeños propietarios organizados en grupos, sociedades locales o uniones de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

Consideramos que al unificar el Sistema de cuotas para las tres Instituciones se está disminuyendo la carga administrativa hacia las empresas, puesto que el presentar las liquidaciones con el Sistema Único de Autodeterminación simplifica y agiliza el trabajo en la elaboración de las mismas además de ser de muy fácil manejo para cualquier persona sin requerir de conocimientos especializados.

Además con la actual Ley del Seguro Social, se pretende que las empresas incrementen la seguridad laboral hacia sus trabajadores para evitar un excesivo pago en el rubro de riesgo de trabajo.

Esperamos que el análisis que se da a los conceptos integrables, en base al fundamento legal, del salario base de cotización sirva para el cálculo correcto de las aportaciones ante el IMSS, SAR e INFONAVIT, ya que éstas son las que permiten mantener el servicio que presta cada una de las Instituciones que a pesar de no cumplir totalmente con los objetivos por las que fueron creadas, debemos reconocer que con las Leyes actuales de estos organismos se esta avanzando en la satisfacción de las necesidades de la sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Arce Cano, Gustavo.
De los Seguros Sociales a la Seguridad Social.
México, D.F.; Porrúa, 1982.
- Bacna Paz Guillermina.
Instrumentos de la Investigación.
México, D. F., Editores Mexicanos Unidos, S. A., 1995.
- Carpeta - Sistema de Ahorro para el Retiro.
México D. F., Themis, 1996.
- Carpeta - Sistema de Ahorro para el Retiro.
México D. F., Themis, 1997.
- De La Cueva, Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
México, D.F.; Porrúa , 1993

- Guerrero, Euquerio.
Manual del Trabajo.
México, D. F. ; Porrúa, 1990.
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
Ley del Seguro Social.
México D. F., Dirección Jurídica, 1996.
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
Ley del Seguro Social.
México D.F., Dirección Jurídica, 1997.
- Ley Federal del Trabajo 1996.
México, D. F., Dofiscal Editores, 1996
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores 1997.
México, D.F.; Manufacturas E Impresos Framoll, S. A. de C. V., 1997.

- Murrúa Sánchez . Alfredo.
105 Preguntas y Respuestas Sobre Seguro Social.
 México, D.F.; Digital Impresiones, 1993.

- Murrúa Sánchez . Alfredo.
Comentarios Sobre Seguro Social.
 México, D.F.; Digital Impresiones 1994.

- Rodríguez Tovar, José Jesús.
Derecho Mexicano de la Seguridad Social.
 México, D. F.; Fondo Para La Difusión Del Derecho, 1989.

- Rueda Heduan Ivan/ Rueda del Valle Ivan.
Integración Salarial aspectos laborales y fiscales.
 México D.F.; Ediciones Fiscales ISEF, S.A., 1994.

REVISTAS ESPECIALIZADAS.

- **Información Dinámica de Consulta.**

Sección Laboral, 1996 y 1997.

Grupo editorial Expansión

- **Información Dinámica de Consulta.**

Sección Seguridad Social, 1996 y 1997.

Grupo editorial Expansión.

- **Prontuario de Actualización Fiscal.**

Sección Seguro Social, 1996 y 1997.

Sistemas de información contable y administrativa computarizados, S. A. de C. V.

- **Nuevo Consultorio Fiscal.**

Sección Laboral, 1997.

Facultad de Contaduría y Administración - UNAM.