

875208

13
2ej



UNIVERSIDAD VILLA RICA

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA INTEGRACION DEL SALARIO PARA
EFECTOS DEL I.M.S.S.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A

Norma Nely Rosas Bravo

DIRECTOR DE TESIS
C. P. Mba. Ramón Rios Espinosa

REVISOR DE TESIS
C. P. Porfirio Hernández Sandoval

FALLA DE ORIGEN

H. VERACRUZ, VER.

1995



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 está 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.

A ti Dios ..
gracias de todo corazón.

A mis padres :

Prócoro Rosas Cruz
Delia E. Bravo de Rosas

Con cariño y respeto por
que gracias a su ayuda pude
realizar una de mis metas.

A mis hermanos: Adrian y Jorge
Con cariño.

Y a la Universidad Villa Rica
por haber sido la Institución
donde lleve a cabo mi formación
profesional.

A mis Padrinos de Generación
C.P Ramón Ríos Espinosa
C.P Gerardo A. Delgado C.
con agradecimiento por el apoyo
moral que me brindaron.

Gracias a los Catedraticos por
sus enseñanzas.

Al C.P Porfirio Hernández S.
gracias por ayudarme a concluir
mi tesis.

A mis Amigos y Compañeros
de generación que de una u
otra manera me ayudaron
gracias.

A mi Jurado :
Con respeto.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I EL TRABAJO, EL SALARIO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
1.1	ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO.....2
1.2	EL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....7
1.3	RELACION PATRON-TRABAJADOR.....9
1.4	EL SALARIO.....14
1.5	NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.16
1.6	OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....17
1.7	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....19
CAPITULO II ESTRUCTURA ORGANICA DEL I.M.S.S.	
2.1	ANTECEDENTES DEL I.M.S.S.....26
2.2	FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL I.M.S.S.....28
2.3	RECURSOS DEL I.M.S.S.....30
2.4	ORGANISMOS DEL I.M.S.S.....31
2.5	DISPOSICIONES DE LA LEY DEL I.M.S.S.....33
2.6	INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION...35
2.6.1	INSCRIPCION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION..36
2.6.1.1	FORMAS DE DETERMINAR EL SALARIO (DIARIO)....37
2.6.2	AVISOS AL I.M.S.S (MODIFICACION) AL SALARIO..39
2.7	REFORMAS A LA LEY DEL I.M.S.S.....41
CAPITULO III CASO PRACTICO : INTEGRACION DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL I.M.S.S (NUEVAS REFORMAS).	
3.1	COMENTARIOS A LOS ACUERDOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.....50
3.2	ACUERDO DEL I.M.S.S SOBRE EL FONDO DE AHORRO.51
3.3	ACUERDO DEL I.M.S.S SOBRE LA DESPENSA.....54
3.4	ACUERDO DEL I.M.S.S SOBRE PREMIOS POR SISTENCIA Y PUNTUALIDAD.....56
3.5	ACUERDO DEL I.M.S.S SOBRE HORAS EXTRAS.....58
3.6	INTEGRACION DEL SALARIO CON PRESTACIONES AL MINIMO.....60
3.7	SALARIO DIARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR, CUANDO RECIBE UN MAXIMO DE PRESTACIONES DE FORMA ANUAL.....62
CONCLUSIONES.....	64
BIBLIOGRAFIA.....	66

INTRODUCCION

La figura del Salario tan cotidiana en nuestro medio debería ser en principio sencilla de integrar. Sin embargo, relacionar sus elementos se encuentra sujeta a las peculiaridades del ámbito laboral y fiscal en que se utiliza. El Salario tiene un amplio campo de acción es cierto pero su integración es heterogénea, normada por conceptos tales como retribución, remuneración, prestaciones, entregas y nóminas. La problemática de integración salarial tiene su origen en nuestra Constitución Política, al no definir ni delimitar que conceptos lo integran.

Esta carencia a dado pauta para que el legislador emita leyes legales secundarias sin un criterio preestablecido en la propia Constitución. De ahí que el Congreso de la Unión al decretar la Ley Federal del Trabajo defina lo que debe entenderse por salario, artículo (L.F.T. 82) y los conceptos que lo integran, artículo (L.F.T. 84). Sin duda la Reforma del pasado 20 de julio de 1993 a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, no ha sido la mejor manera o forma de tratar de conceptualizar un criterio uniforme del salario.

Es por ello que es clara la idea de analizar los diferentes supuestos de la figura del salario que toma como base de contribución el IMSS para el pago de sus cuotas.

CAPITULO I. EL TRABAJO, EL SALARIO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES DEL TRABAJO

La Constitución de 1857 (sostiene el mismo principio la Constitución de 1917) contempla el mismo fenómeno de la inviolabilidad de la Constitución, según el cual la Ley fundamental no puede perder su fuerza y vigor, aun cuando por alguna rebelión se interrumpa su observancia. Por consiguiente, en caso que por cualquier trastorno público se establezca un gobierno contrario a los principios Constitucionales; pasado el fenómeno que interrumpa su vigencia se restablecerá su observancia.

Este fenómeno de inviolabilidad de la Constitución se basa en el principio de que un orden jurídico no sancionara su propia destrucción. Sin embargo, la dinámica de los hechos se impone y contra ésta no vale norma Constitucional o secundaria alguna.

Esta realidad de lo que hablamos se impuso sobre el texto Constitucional de 1857 y entonces, no existiendo filosóficamente el Derecho a la Revolución, mas tarde nace este Derecho consignado en un texto expreso, en la Constitución de 1917.

La Constitución de 1917 consigné un capítulo de garantías sociales que quedó plasmado en el artículo 123 Constitucional, sentando las bases fundamentales que habrían de ser reglamentadas posteriormente para regular las relaciones obrero-patronales en un marco de justicia social.

El texto original del artículo 123 señaló en su parte introductoria, textualmente, que "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo"(1)

El párrafo introductivo que acabamos de transcribir concedía, pues, facultades a las Legislaturas de los Estados para reglamentar las bases del artículo 123.

Tal cuestión, por cierto, resulta totalmente desafortunada desde el punto de vista Constitucional, pues tomando en consideración nuestro sistema federal, las facultades les pertenecían a las Legislaturas de los Estados en forma conatural sin necesidad de que manifestará en forma expresa esta situación. Pasando por alto el fenómeno Constitucional a que hacemos mérito, lo cierto es que fracasó al principio, es a decir verdad fueron pocas, ineficientes y algunas veces contradictorias las leyes locales que pretendieron reglamentar las bases del artículo 123 Constitucional.

Habida cuenta del fenómeno señalado, a instancia del Presidente Emilio Portes Gil se llevó a cabo un proceso de (1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos p.112 (1994).

Reformas Constitucionales que culminó con un decreto publicado en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929, suprimiendo tal preámbulo del artículo 123 la facultad de las Legislaturas de los Estados para reglamentar las bases tantas veces aludidas, para incluir en el texto de la fracción X del artículo 73 de la propia Constitución la facultad exclusiva del Congreso de la Unión para reglamentar las bases del artículo 123.

Después del rechazo del llamado "Proyecto Portes Gil", por diversas consideraciones que no viene al caso señalar y menos comentar, finalmente ejerce su función el Congreso Federal siendo Presidente de la República el Ing. Don Pascual Ortiz Rubio y se logró que nazca dentro del Derecho Positivo Mexicano la Ley conocida como Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931.

A esta Ley Federal de Trabajo fuerón quedando incorporadas también las relaciones Patrón-Trabajador surgidas en el seno de las instituciones descentralizadas del Gobierno Público Federal, tales como Ferrocarriles Nacionales de México, Instituto Mexicano del Seguro Social y otros que es prolijo enumerar.

La Ley Federal del Trabajo a que nos referimos vino sufriendo diversas Reformas que tuvieron por objeto una instrumentación cada vez más adecuada procurando llegar al imperio de la Justicia Social.

Ahora bien, esta Ley Federal del Trabajo que tuvo vigencia hasta el día último de abril de 1970, jamás se ocupó, porque Constitucionalmente no podía hacerlo, de las relaciones surgidas entre el Estado y sus Trabajadores.

Se ha presentado el caso, lo mismo bajo el imperio de la Ley Federal de Trabajo de 1931 que bajo el ordenamiento que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970, de que algunas entidades federativas hayan aplicado la Ley Federal del Trabajo en sus relaciones con sus trabajadores esta situación resulta grotesca desde el punto de vista Constitucional, pues cada estado debe emitir leyes para tales efectos.

En este Marco Histórico, el Presidente Adolfo López Mateos, consciente de la necesidad de incorporar a los trabajadores al servicio del Gobierno Federal a los principios de la seguridad social, se inició un proceso Legislativo que culminó con el Decreto que se publicó en el Diario Oficial del día 6 de diciembre de 1960 y por el cual fué dividido el artículo 123 Constitucional "Al crear un apartado "B" que sentó las bases que habrían que ser reglamentadas después para dar un marco jurídico a las relaciones entre el Gobierno Federal y sus Trabajadores".(2)

Se reglamentó el apartado "B" a través de lo que en su tiempo se conoció con el nombre de Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, instrumento legal que fué abrogado posteriormente para ser sustituido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(2) Constitución Política Obra Antes Citada p.120

Entre los dos instrumentos reglamentarios, en un bosquejo superficial, encontramos puntos coincidentes y otros completamente distintos.

Los que coinciden son básicamente los que contemplan al individuo como tal independientemente de la forma en que desempeña la relación de trabajo y de naturaleza jurídica del patrón y los que discrepan son los que si advierten el contenido de la relación y de la naturaleza jurídica del Estado.

1.2 EL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo fue creada, como vimos en el punto anterior, bajo el auspicio del artículo 123 Constitucional siendo esta su base, para cumplir sus disposiciones dentro de un marco de equilibrio, es decir, armonizando los derechos de trabajadores y patrones. "Protege a los Trabajadores de manera especial pero consagra y respeta un mínimo de derechos en favor de los Patrones, según disposiciones del artículo 3 (L.F.T)"(3)

El Trabajo es pues un derecho y un deber social, el que se puede ejercer a voluntad propia del individuo, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta por lo tanto debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En cuanto a lo que se refiere al trabajador no se podrán establecerse distinciones de edad, credo religioso, doctrina política, raza o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El trabajo dignifica a la persona independientemente de sus características físicas o sociales luego entonces no se puede impedir el derecho al trabajo ni que se dedique a la profesión u oficio que le acomode ni existirá impedimento sobre el ejercicio de este siendo lícito y sólo podrá

(3) Ley Federal del Trabajo Comentada Autor Francisco Ramírez Fonseca Editorial Pac p.1 Artículo 4

vedarse por resolución de la autoridad competente en tanto afecte a la sociedad o a un tercero.

En el caso de que el trabajador pretenda ser sustituido o se le substituye definitivamente de sus labores habiendo sido separado sin antes dar aviso del caso para su resolución como es su derecho de trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sea esta quien deslinde responsabilidades y escuche a ambas partes constatando pruebas pertinentes del caso.

Cuando existiendo causa justificada se le niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador al haberse separado de sus labores; tales causas en estos casos con validez serian enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso al presentarse nuevamente

Cuando se efectue una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los trabajadores que emprendieron la misma y no se haya resuelto el conflicto motivo de la huelga.

Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

1.3 RELACION PATRON--TRABAJADOR

El surgimiento de la Relación de Trabajo tiene su origen en la prestación de un trabajo por el cual una persona se obliga a prestar a otra un servicio personal y a la vez subordinado, mediante el pago de un salario.

Al no existir un escrito en el cual ambas partes adquirieran una la responsabilidad y la otra su obligación como lo es el Contrato Civil, se presumirá la existencia del contrato y la Relación de trabajo

"Ante la imposibilidad de asimilar el contrato civil nace la Relación de Trabajo con la iniciación de la prestación de servicios, independientemente del acto que le dé origen".(4)

Aquella persona que pague por la prestación de un servicio se le denominara como Patrón este a su vez puede ser persona física ó moral; en tanto que el trabajador es aquel que realiza toda actividad humana, ya sea de carácter intelectual o material independientemente del grado de preparación requerida, profesión u oficio .

La Empresa es una unidad económica de producción ó distribución de bienes ó servicios y por establecimiento la unidad técnica como sucursal, agencia u otra forma que contribuya a los fines de la empresa, es necesario que los trabajadores y el patrón manifiesten mutuo acuerdo con respecto a las normas de trabajo bajo las cuales han de prestar el servicio.

(4) (L.F.T.) Obra Antes Citada p.9 Artículo 20

La manera donde se efectua el Derecho del Trabajo dando paso a las voluntades de la partes interesadas.

"Es Recomendable que se lleve a cabo un contrato colectivo de trabajo preferentemente de forma individual" (5) En el que se de constancia de lo siguiente :

A. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón;

B.-Si la relación del trabajo es por obra o tiempo determinado ó tiempo indeterminado;

C.-El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible

D._El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

E -La duración de la jornada;

F.-La forma y el monto del salario;

G.-El día y el lugar de pago del salario;

H.-La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa; conforme a lo dispuesto en esta Ley; y ;

I.-Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Anteriormente hemos citado la jornada trabajo que es el (5) (L.F.T.) Obra Antes Citada p.11 Artículo 25

tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y la cual habrán de fijar ambas partes sin exceder los máximos legales los cuales han sido establecidos de la siguiente manera el reparto de horas a la semana no puede exceder de 48 horas para la jornada diurna, 45 horas para la jornada mixta y de 42 horas para la jornada nocturna. Por consiguiente si el trabajador excediera los límites antes citados se considerara como tiempo extra.

"Es por ello que la jornada no podrá ser excesiva ni inhumana, dado que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios después de su jornada normal por un tiempo mayor a tres horas diarias ni de tres veces en una semana".(6)

Es decir el trabajador queda obligado a trabajar nueve horas de tiempo extra como máximo la semana salvo causa justificada, y ante una negativa del trabajador solo podrá aplicarse una sanción prevista claro en su Reglamento Interior de Trabajo.

Es Recomendable por seguridad social y descanso del trabajador que por cada seis días de trabajo disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que no hay ninguna razón, ni lógica ni legal, para pagar doble cuando, descansando el trabajador, coincidan un día de descanso semanal y otro de descanso (6)(L.F.T) Obra Antes Citada p.34 Artículos 58, 59

obligatorio. Esta situación se refiere al aspecto estrictamente legal de los días de descanso obligatorio, pues si en un contrato colectivo de trabajo se establece pago doble en caso de coincidencia o cualquier otra modalidad que favorezca al trabajador, deberá estarse a lo pactado en el contrato.

La Ley Federal del Trabajo contempla como días de descanso obligatorio en su artículo 74 los siguientes:

- 1.-El 1 de enero;
- 2.-El 5 de febrero;
- 3.-El 21 de marzo;
- 4.-El 1 de mayo;
- 5.-El 16 de septiembre;
- 6.-El 20 de noviembre;
- 7.-El 1 de diciembre de cada seis años; cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- 8.-El 25 de diciembre; y
- 9.- El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Todo trabajador que labore en día domingo tendrá derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Solo no se cumplirá cuando el trabajador celebre contrato para laborar exclusivamente los domingos.

Aquellos trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período vacacional anual correspondiente seis días al cumplimiento de un año, pagadas por el patrón; este período se aumentará en dos días

laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

"El aumento de dos días por cada cinco adicionales a cuatro de servicios debe entenderse que aumentan las vacaciones de doce a catorce días hasta el noveno de servicios y así sucesivamente".(7)

Los días de vacaciones deben ser hábiles (laborables) por lo tanto tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les corresponde durante el periodo de vacaciones. Aunque las vacaciones deberán concederse al trabajador dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y es facultad del patrón señalar el periodo de vacaciones.

En cuanto al reparto de utilidades por parte de las empresas a sus trabajadores, se efectuará conforme con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Nada impide que el patrón, por propia voluntad conceda más del diez por ciento como participación de su utilidad a los trabajadores.

La Ley no dice quienes son los beneficiarios del trabajador, sólo se refiere a los beneficiarios en caso de muerte por riesgo de trabajo. En todo caso, aunque estos se consideren como beneficiarios para todos los efectos legales, aunque crean tener calidad, tendrán que acreditarlo ante la junta.

(7) (L.F.T) Obra Antes Citada p.40 Artículo 71

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

1.4 EL SALARIO

Para hablar de salario es necesario entender los diferentes conceptos con que en la práctica se le denomina y así tenemos entre otros conceptos tales como retribución, remuneración, pago por parte del patrón al trabajador por su trabajo o servicio prestado.

"Lo anterior lo asociamos como algo que comunmente se usa para remunerar el trabajo subordinado".

El salario (cuota diaria) puede ser fija, variable, y mixto para ello debe existir acuerdo entre ambas partes con respecto al pago. También puede fijarse el salario por unidad de obra, debe especificarse la naturaleza, así como el estado de herramientas y útiles que el patrón proporciona para ejecutar los trabajos; sin que pueda el patrón exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufra la herramienta. Otras formas de fijación del salario serían por comisión, a precio alzado ó cualquier otra manera.

En cuanto a la fijación de los salarios tenemos que la encargada al respecto es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ya que estos se fijan en cuanto a la "Zona Económica o por Áreas Geográficas". El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

"La ley nos cita al respecto que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (8)

(8) (L.F.T.) Obra Antes Citada p.44 Artículo 90.

1.5 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Cabe mencionar que nuestra legislación laboral establece normas que tienden a la protección y privilegio de los trabajadores asalariados y así tenemos que el patrón debe acatar las disposiciones de manera obligatoria si no de lo contrario estará cometiendo un ilícito. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios el cual se pagará directamente al trabajador pues solo en caso de que este se encuentre imposibilitado para efectuar dicho cobro lo podrá pagar a la persona que el propio trabajador disponga.

Aunque actualmente se ha ido imponiendo la costumbre de pagar con cheque para evitar que los trabajadores sean víctimas de los atracos; que por desgracia cada vez son mas frecuentes en las grandes ciudades; esta costumbre es ilegal por cuanto es contraria al texto del artículo 101; sin embargo pensamos que es sana y que bajo ningún concepto podría considerarse como falta de probidad por parte del patrón; respecto al artículo antes mencionado estipula que el pago deberá hacerse en moneda del curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda.

1.6 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

EL trabajador estará supeditado a las ordenes y a tener conocimiento del reglamento interno cuando lo haya, de la negociación para la cual laborara haciendo su trabajo de manera eficiente, comunicando las deficiencias que se observen dentro de las mismas, debe cuidar los bienes de la negociación utilizandolos de manera adecuada, además debe ser pulcro, honesto y responsable en su manera de conducirse dentro de la negociación, según el artículo 134 de La Ley Federal del Trabajo y para lo cual es necesario:

- 1.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- 2.-Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3.-Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- 4.-Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 5.-Dar aviso inmediato al patrón; salvo caso fortuito que les impida concurrir a su trabajo;
- 6.-Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

- 7.-Observar buenas costumbres durante el servicio;
- 8.-Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- 9.-Integrar los organismos que establece la Ley;
- 10.-Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento; para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable;
- 11.-Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- 12.-Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- 13.-Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurrán directa o indirectamente, o los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

1.7 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El patrón se responsabiliza por el trabajador desde el momento en que este llega a realizar su jornada de trabajo y al término de la misma se compromete al pago correspondiente otorgándole las prestaciones de ley .

AL patrón le corresponde según el artículo 132 de La Ley Federal del Trabajo, el informar sobre las disposiciones ó reglamento interior de la negociación al trabajador . Pues es el patrón quien debe considerar los preceptos legales sobre higiene y seguridad dentro del establecimiento y adoptar medidas adecuadas para prevenir sobre posibles accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

- 1.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- 2.-Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- 3.-Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad y en un buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser útiles, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. el patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufrán los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- 4.-Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador; siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los

servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización; garantía o cualquier otro .

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

5.-Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

6.-Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

7.-Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

8.-Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

9.-Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios depurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

10.-Permitir faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que

perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo .

Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años .

Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerandolos como de planta despues de seis años;

11.-Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

12.-Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaria de Educación Pública;

13.-Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

14.-Si contase con más de cien y menos de mil trabajadores el patrón, tendrá que pagar el sostenimiento de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de estos, en cuanto a la educación ya sea en escuelas tecnicas, industriales, centros especiales, nacionales o extranjeros, la elección de esta persona estara a cargo de el patrón y los trabajadores.

"Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas".(9) (9) (L.F.T) Obra Antes Citada p.60

El Patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro.

Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado; durante un año por lo menos;

15.-El patrón debe proporcionar la capacitación y el adiestramiento al trabajador como su derecho para que se le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y sus trabajadores siendo aprobados por la Secretaria del trabajo y previsión social lo antes mencionado se encuentra sustentado en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo.

16.-Los lugares en que deba ejecutar las labores el trabajador ya sean fábricas, talleres, u oficinas tendrán que ser instaladas de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, así como adoptar las medidas necesarias para evitar los contaminantes sin que estos puedan exceder los máximos permitidos por las autoridades competentes, si existiera inseguridad, el patrón deberá modificar o sanear las instalaciones en los términos que señale la autoridad.

17.-Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las Leyes y los Reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los

primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

18.-Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

19.-Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia;

20.-Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

21.-Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

22.-Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en los estatutos de los sindicatos sustentado en el artículo 110, fracción VI.

23.-Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y

libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo sustentado en el artículo 110, fracción cuarta;

24.-Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten .

"Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales que les den a conocer las instrucciones que tengan" (10)

25.-Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables, y

26.-Hacer las deducciones previstas en las fracciones Iv del artículo 97 y VII del artículo 110 y enterar los descuentos a las Institución Bancaria Acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores .El artículo 97 se refiere a los descuentos autorizados a los salarios mínimos, y concede en su fracción Iv un 10% del salario, con el consentimiento del trabajador para pagos de créditos siendo esto contradictorio puesto que se ha pretendido que los mínimos profesionales no queden sujetos a descuentos de impuestos y de IMSS, estos mínimos no gozan de dicha protección. En tanto que en el artículo 110 con respecto a la fracción antes mencionada es frecuente que con pacto en el contrato colectivo de trabajo (10)(L.F.T.) Comentada Autor Francisco Ramirez Fonseca p.61 Artículo 132

o sin el pacto las empresas reciban instrucciones por parte del sindicato para descontar a los trabajadores el importe de cuotas extraordinarias. Tal descuento es ilegal pues sólo se autoriza el descuento de cuotas ordinarias.

27.-Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

28.-Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que debán formarse en cada centro con lo establecido por esta Ley.

CAPITULO 2 ESTRUCTURA ORGANICA DEL IMSS.

2.1 ANTECEDENTES DEL IMSS

En México se crearon Instituciones de seguridad social con el propósito de otorgar bienestar y protección a los trabajadores y a sus familias . Entonces en el año de 1943 se promulgó la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social así como su Ley publicandose el 19 de enero de 1943 durante el sexenio del Presidente Manuel Avila Camacho.

Creado el Instituto Mexicano del Seguro Social se da inicio al sistema encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y campesinos, no asalariados y otros sectores sociales.

La seguridad social tiene por finalidad garantizar;

"El Derecho Humano a la Salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo". (11)

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un órgano público descentralizado con personalidad y patrimonio propio que sustenta su existencia en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la Ley Federal del Trabajo en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, establecido como un servicio público de carácter nacional.

"Su Principal objetivo es proporcionar obligatoriamente a todos los trabajadores la Seguridad Social", y así tenemos

(11) Ley del Seguro Social Editorial Porrúa S.A. p.7

que "El IMSS tiene establecimientos en todos los Estados del País y en el 63 por ciento de los Municipios de la República"(12)

(12) "Modernización de los Servicios del IMSS"

Sr. Raúl E. Molina Salazar periodico El Financiero p.32A

(2 septiembre de 1993)

2.2 FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL IMSS

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las siguientes facultades y atribuciones :

1.- Ejercer una función administrativa con respecto a los ramos que tiene a su cargo como son :

- A) Riesgo de trabajo;
- B) Enfermedades y maternidad;
- C) Guardería;
- D) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, y muerte;
- E) Retiro.

2.-Satisfacer las prestaciones;

3.-Invertir sus fondos;

4.-Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con sus finalidades;

5.-Adquirir bienes muebles e inmuebles, para los fines que le son propios; como son establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales, velatorios, así como centros de capacitación, deportivos, de seguridad social para el bienestar familiar y demás establecimientos para el cumplimiento de los fines que le son propios, sin sujetarse a condiciones salvo la sanitaria, que fijen las leyes y reglamentos respectivos para empresas privadas con actividad similares

6.-Establecer y organizar sus dependencias;

7.-Expedir sus reglamentos interiores;

8.-Difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social;

9.-Registrar a los patrones y demás sujetos obligados a registrar a los trabajadores asalariados e independientes y precisar su base de cotización;

10.-Dar de baja del Régimen a los sujetos asegurados, verificada la desaparición del presupuesto de hecho que dio origen a su aseguramiento, aun cuando el patrón o sujeto obligado hubiese omitido presentar el aviso de baja respectivo;

11.-Recaudar las cuotas, capitales constitutivos, sus accesorios y percibir los demás recursos del Instituto;

12.-Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones;

13.-Determinar la existencia, contenido y alcance de obligaciones incumplidas por los patrones y demás obligados;

14.-Rectificar y cambiar la clasificación y el grado de riesgo de las empresas para efecto de cobertura de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo;

15.-Ordenar y practicar las inspecciones domiciliarias que establece la Ley del IMSS;

16.-Ordenar y practicar las investigaciones en caso de sustitución patronal;

17.-Establecer coordinación con las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal Estatal y Municipal, para el cumplimiento de sus objetivos; y ;

18.Las que otorgue la Ley del IMSS, sus reglamentos y cualquier otra disposición aplicable.

Las autoridades federales y locales deberán prestar el auxilio que el Instituto solicite, para el mejor cumplimiento de sus funciones.

2.3 RECURSOS DEL IMSS

Los ingresos del IMSS proviene fundamentalmente de las aportaciones de los patrones y trabajadores, en base a una masa salarial que ha ido disminuyendo sensiblemente, esto se justifica desde el momento que la aportación obrero-patronales constituye el 90% de sus ingresos, las cuales han descendido a partir de la década pasada (1980) y se refleja en las finanzas del IMSS y sólo al final de la presente década (1990) se presenta una recuperación la cual no ha sido suficiente para alcanzar los niveles que tenía de aportación para 1980.

"La situación actual del IMSS ha llevado a una elevación de las cuotas, lo que ha dado pie a un gran debate público y de nueva cuenta han surgido las voces de privatización de los servicios que presta el IMSS". (13)

Así para el IMSS y la baja real de sus recursos limitó la prestación y la calidad de sus servicios, pues no se dispuso de los recursos humanos o materiales para satisfacer una necesidad creciente de servicios.

(13) El financiero (2 septiembre de 1993) p.32A

2.4 ORGANISMOS DEL I.M.S.S

Los órganos superiores del Instituto esta conformado de la siguiente manera :

La Asamblea General. Es quien discute la aprobación anual del presupuesto, el estado de ingreso y gastos así como actividades presentadas al Director General. Siendo la autoridad suprema del Instituto y se encuentra integrada en forma tripartita de la manera siguiente :

Diez miembros por el Ejecutivo Federal

Diez miembros por Organizaciones Patronales

Diez miembros por la Organización de los Trabajadores

Dichos miembros estarán a cargo de la asamblea por un período de seis años, pudiendo ser reelectos.

El Consejo técnico. Es el Representante legal y administrador del IMSS sobre fondos del IMSS, debe resolver sobre cobros, y es quien convocará a la Asamblea, y aprobará el Presupuesto, así como la expedición de su Reglamento.

Comisión de vigilancia. Se le asigna que las inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones de la Ley del IMSS y sus reglamentos, así como ejercer la práctica de auditoria de los balances contables, comprobar los avalúos de los bienes, sugerir a la asamblea y al consejo técnico las medidas que juzgue conveniente, debe presentar ante la asamblea general un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el consejo y en casos graves citar a Asamblea extraordinaria.

Dirección general. El Director General será nombrado por el presidente de la República, debiendo ser mexicano por nacimiento. Entre sus actividades se encuentra presidir la

asamblea general y del consejo técnico, ejecutar los acuerdos del propio consejo, representar al IMSS ante toda clase de autoridades, organismos y personas con la suma de facultades generales y especiales que requiera la ley, inclusive para substituir o delegar dicha representación.

Tendrá a su cargo la presentación anual del informe de labores, el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente periodo, así como también presentará el balance actuarial cada tres años todo esto lo presentará ante el consejo técnico, el director debe proponer al consejo la designación o destitución de funcionarios tales como el secretario general, subdirectores, jefes del servicio y delegados, contando con la autoridad de nombrar y remover a los demás funcionarios así como a trabajadores del IMSS.

2.5 DISPOSICIONES DE LA LEY DEL I.M.S.S

La Ley del Seguro Social establece en su artículo cuarto que el Instituto Mexicano del Seguro Social es el Instrumento Básico de la Seguridad Social contemplado como un servicio público y de carácter nacional, encomendándose su organización y administración al ente que constituye un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, según se expresa en su artículo quinto; el Seguro Social comprende:

1.-El Régimen Obligatorio

2.-El Régimen Voluntario

"Esta Ley protege las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios pues estas son inembargables y solo en caso de obligación alimenticia a su cargo pueden ser embargadas por la autoridad judicial según artículo 10 de la Ley del IMSS" (14)

Los seguros que comprende el Régimen Obligatorio:

- 1.-Riesgo de trabajo;
- 2.-Enfermedades y maternidad;
- 3.-Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- 4.-Guarderías para hijos de aseguradas y;
- 5.-Retiro.

Quienes se encuentran sujetos a aseguramiento

- 1.-Las personas que se encuentran vinculadas a otra por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o naturaleza del patrón ;

(14) (Ley del IMSS) Obra Antes Citada p.8

2.-Los miembros de sociedades cooperativas de producción aquellos como son: ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados. También la Ley menciona a aquellos trabajadores en Industrias familiares, comerciantes pequeños, artesanos, ejidatarios así como pequeños propietarios con más de veinte hectareas establecido en los artículos 12 y 13 de la Ley del IMSS.

"El Régimen del Seguro Social se implanta en toda la República Mexicana, con carácter de obligatoria fundamentado en la misma Ley del IMSS artículo 14". (15)

(15) (Ley del IMSS) Obra Antes Citada p.9 Artículo 12

2.6 INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

La fundamentación legal para la Integración del Salario para pago de cuotas al IMSS lo encontramos en su artículo 32 de la propia Ley de este Instituto, y para lo cual nos señala que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo es decir cuota diaria, las gratificaciones al trabajador, alimentación, percepciones, habitación, primas prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación otorgada por parte del patrón al trabajador .

Lo cierto es que se pueden excluir algunos conceptos como integrantes del salario base de cotización siempre y cuando se encuentren debidamente registrados en la contabilidad del patrón ya que la misma disposición nos señala los conceptos que no deben integrarse los cuales son:

- 1.-Los instrumentos de trabajo como herramientas o, ropa y otros similares;

- 2.-El Fondo de ahorro, se establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y del patrón, a este respecto la Ley del IMSS estipulo como un máximo del 13% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, así pues lo antes mencionado no integra, pero 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.

- 3.-Las aportaciones hechas por el patrón a favor del trabajador por concepto de cuotas del seguro de retiro.

4.-Las aportaciones efectuadas por el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

5.-Las cantidades que reciba el trabajador por su participación en las utilidades de la empresa.

6.-La alimentación y habitación siempre y cuando se entregue en forma onerosa al trabajador, sin costo para el mismo, (o bien se le cobre una cantidad menor al 20 % del Salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal). Cada una de las prestaciones incrementará el salario del Trabajador, y si tan solo recibiese una de las prestaciones se incrementará un 25% ó 50% en el caso de recibir ambas prestaciones de conformidad con el artículo 38 de la Ley del IMSS.

7.-Las depensas en especie o en dinero siempre y cuando no rebase el 40% del salario mínimo general del Distrito Federal.

8.-Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe no rebase el 10% del salario base de cotización.

9.-Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. los planes de pensiones que serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.6.1 Inscripción del Salario Base de Cotización

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización al momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior equivalente a veinticinco veces el salario

minimo general que rige en el Distrito Federal y como limite inferior al minimo general del Área Geografica respectiva, como excepción a los limites de cotización señalados en el articulo 33 de la ley IMSS, se dispone que tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el limite superior será el equivalente a diez veces el salario minimo general vigente en el Distrito Federal, salvo lo dispuesto en la fracción III articulo 65 en el cual menciona que si por la naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y formas de cotización.

En el Reglamento de la Ley de Afiliación quién estipula que para determinar el salario diario del trabajador, tendrá en cuenta si el salario en dinero se fija por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre 7, 15, ó 30, respectivamente. Análogo procedimiento se empleará si el salario se fija por periodos distintos a los indicados.

2.6.1.1 Formas de Determinar el Salario (Diario)

1.- Cuando además de los elementos fijos del salario (cuota diaria) el trabajador percibe regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, según articulo 36 de la Ley del IMSS fracción I, como por ejemplo (ayuda para pasajes), éstas se sumarán a dichos elementos fijos, que dando de la siguiente forma:

Remuneración Fija

(cuota diaria)+(ayuda para pasajes)= Salario Fijo

2.- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, según el artículo antes mencionado fracción II, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior como por ejemplo (comisiones enero) (31) días, (comisiones febrero) (28) días y se dividirán entre el número de días (59) de salario devengado. El cual se ejemplificaría de la siguiente forma:

Remuneración Variable

suma de bimestre/(59) días= Salario Promedio Diario

3.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, según Artículo 36 Ley del IMSS fracción III, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables se da el ejemplo siguiente:

Remuneración Mixta

(sueldo fijo)+(comisiones)= Total Salarios

total salarios/número de días= Salario Promedio Diario

4.- Integración cuando se Recibe Alimentación y Habitación Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, alimentación o habitación, se estimará aumentando su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentara en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, si no uno o dos de éstos por cada uno de ellos se adicionará al salario en un 8.33 por ciento lo anteriormente citado se establece en el artículo 38 de la Ley del IMSS .

2.6.2 Avisos al IMSS (Modificación) al Salario.

Para que el IMSS esté en posibilidad de conocer los salarios bases de cotización de los trabajadores, el patrón esta obligado a presentar los avisos correspondientes según disposición del artículo 36 del Instituto y por lo cual menciono algunos de estos avisos.

1.-Casos previstos en la fracción I en el artículo antes mencionado, el patrón debe presentar los avisos de modificación del salario diario base de cotización con un plazo máximo de cinco días hábiles;

2.-En los casos previsto en la fracción II del artículo 36 del Instituto, los patronos estarán obligados a comunicar al Instituto las modificaciones dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre, y noviembre, con respecto del salario promedio obtenido en el bimestre anterior;

3.-Si se modifican los elementos fijos del salario según fracción tercera del artículo 36 de la Ley de IMSS .

" El patrón debera presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario".(16)

Si al concluir el bimestre hubo modificaciones de los elementos que integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro del primer mes del siguiente bimestre.El Salario diario se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos

fijos del salario diario, fundamentado en el artículo 40 de la Ley del IMSS.

(16) Fisco Nominas C.P Efrain Lechuga Santillan p.10

2.7 REFORMAS A LA LEY DEL IMSS

El País ha sufrido una desaceleración económica desde diciembre 1992 y hasta la fecha, que ha afectado negativamente a las empresas, puesto que se han visto obligadas al cierre definitivo y con ello más de 61,500 trabajadores han dejado de pertenecer al sistema obligatorio del Seguro Social por lo cual dejó de percibir como ingresos las cuotas obrero-patronales.

Esto ha sido una de las causas pues obligó al IMSS a tomar medidas de Reformas con "el objeto de sanear su economía y garantizar su equilibrio financiero" (17).

El hecho fué que se incrementó el pago de contribuciones y transfirió parte de sus responsabilidades a los patrones, pues estos deberán autodeterminarse periódicamente en sus declaraciones, tanto para efectos informativos como de enteros provisionales.

Desde luego que estos cambios son en función de que el Instituto agudice sus capacidades fiscalizadoras y recaudadoras.

A este respecto a continuación comento las Reformas mas importantes desde mi punto de vista llevadas a cabo a la Ley del IMSS el 20 de julio de 1993.

1.- Actualización de Créditos Fiscales.

Se incorpora, como en las demás contribuciones federales, la obligación de actualizar los créditos exigibles del Seguro Social.

2.- Prórroga para el Pago de Cuota.

Las prórrogas que discrecionalmente puede otorgar

el Instituto para el pago de (cuotas o) capitales debe ser solicitada por los patrones y que en ningún caso se podrán conceder prórrogas para el pago del seguro de retiro.

3.- Determinación estimativa de las Cuotas.

En el que se autoriza al Instituto a determinar cuando el patrón no cubre oportunamente el importe de las cuotas, de manera prácticamente estimativa el importe de las mismas, con base en los datos con que cuente, o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

4.- Capitales Constitutivos.

Para precisar que los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivo al momento de ser notificados, seguramente pretendiéndose de esta manera que el plazo para la impugnación de dichos capitales sean tan sólo de 15 días, a partir de la fecha de su notificación, tal y como ya venía siendo el criterio de las autoridades, al negar la posibilidad de acudir al recurso administrativo de aclaración.

5.- Plazos para Determinar Incapacidad.

Se precisa que en un plazo de 52 semanas, según artículo 65 fracción primera, por lo tanto IMSS deberá determinar si el trabajador se encuentra capacitado para volver a laborar, o bien, que en ese lapso se determine la incapacidad permanente parcial o total según sea el caso.

6.- Excluir la Tabla sobre Riesgos de Trabajo.

Se elimina la tabla de las pensiones de los trabajadores víctimas de riesgos de trabajo, sobre todo considerando que desde hace muchos años han dejado de operar los grupos de cotización, para quedar vigente tan sólo el porcentaje fijo del 70% del salario base de cotización que se cubrirá por concepto de dicha pensión según artículo 65 fracción segunda.

7.- Pago Global de Pensiones por Incapacidad de Riesgos de Trabajo.

Se aumenta el porcentaje de la valuación de incapacidad en los casos en que al asegurado, en sustitución de la pensión vitalicia por incapacidad permanente parcial, se le cubrirá una indemnización global de cinco anualidades, cuando la incapacidad sea del 25%. Se agrega que dicha indemnización será optativa para los trabajadores, cuando la valuación de la incapacidad exceda de 25% sin rebasar el 50% según artículo 65 de la Ley del IMSS fracción III.

8.- Aumento de las cuotas Patronales para el seguro de Riesgo de Trabajo.

Se incrementan las primas a cubrir en el Seguro de Riesgos de trabajo, ya que las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases, cuyos grados de riesgo se señalan para cada una de las clases según artículo 79 Ley del IMSS.

9.- Aumento de las Cuotas de Riesgo de Trabajo por el Consejo Técnico del IMSS.

Se adiciona que el Consejo Técnico del IMSS promoverá cada 3 años, la revisión de las tablas de primas en

porcientos según grado de riesgo y producto de los índices de frecuencia y gravedad lo antes mencionado se establece en el artículo 79 de la Ley del IMSS.

10.- Auto Revisión del Grado de Riesgo.

Se adiciona un primer párrafo en el que se establece que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cual estén cubriendo sus primas, para determinar y cubrir de acuerdo con sus índices de siniestralidad, si permanecen en el mismo grado de riesgo, o bien si disminuye o se aumenta, según artículo 80 de la Ley del Instituto.

11.- Facultad del Instituto para el Grado de Riesgo.

Se establece que el Instituto tendrá la facultad de confirmar o corregir la determinación del grado de riesgo a las empresas que lo apliquen de forma errónea y, en caso de omisión del pago de las cuotas, impondrá la multa y emitirá el dictamen que corresponda lo antes mencionado se sustenta del artículo 80 de la Ley del Instituto.

12.- Nuevo párrafo al artículo 80 (Párrafo Adicionado).

Finalmente, se establece en dicho precepto que el índice de siniestralidad se determinará conforme al Reglamento correspondiente y por tal motivo se deroga el artículo 81 de la Ley del IMSS.

13.- Índice de Siniestralidad.

Se reforma el Artículo 83 para sustituir el concepto "el producto del índice de frecuencia por el de gravedad" simplemente por el de "índice de siniestralidad" con vigencia a partir de 1995 .

14.- Aumento de las Cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedades y maternidad, las cuotas del 8.750% patrones y 3.125% trabajadores, ambas cuotas sobre el salario base de cotización, según artículo 114 de la Ley del IMSS.

15.- Derechos del Trabajador ante el IMSS.

Se limitan las prestaciones en artículo 118 de la Ley del IMSS, que se otorgan al trabajador posteriores a la baja, que serán exclusivamente de asistencia médica, de maternidad, quirúrgicas, farmacéuticas y hospitalarias, quedando excluidas las prestaciones en dinero. Por lo que a conservación de derechos del trabajador siguen siendo de 8 semanas posteriores a la baja.

16.- Modificación a los Certificados de Incapacidad.

Se considerarán como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro, se sustenta en el artículo 122 del Instituto.

17.- Aumento a la Prestación Matrimonial.

Los artículos que corresponden a la ayuda matrimonial son 160, 161 de la Ley del INSS y, con respecto a los gastos de matrimonio se aumenta el monto de esta prestación al equivalente de 30 días de salario mínimo general del Distrito Federal.

18.- La Ayuda Matrimonial, Derechos y Sanciones para el Trabajador.

Se establece un nuevo artículo 161 en la Ley del IMSS, se refiere al asegurado que deje de pertenecer al seguro obligatorio este conservara sus derechos a la ayuda para gastos de matrimonio, si lo contrae dentro de noventa días hábiles contados a partir de la fecha de su baja.

El asegurado que suministre datos falsos en relación a su estado civil, pierde todo derecho a la ayuda para gastos de matrimonio.

19.- Aumento de las Cuotas del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte.

Se establece en el artículo 177 de la Ley del Instituto un incremento anual a las cuotas obrero-patronales, sobre salario base de cotización como a continuación se indica :

1995	5.810 Patrones	2.075 Trabajadores
1996	5.950 Patrones	2.125 Trabajadores

20.- Visitas de Inspección S.A.R y Determinación de Créditos

En cuanto al Seguro de retiro, se faculta a la secretaria de Hacienda y Crédito Público para practicar visitas de inspección domiciliarias, en su caso determinar créditos, tan solo de dicho seguro, independientemente de las facultades del IMSS, según se establece en el artículo 183-6 de la Ley del Instituto.

21.- Incorporación voluntaria Persona Física.

Se crea un artículo 218 Bis, para establecer en la Ley del IMSS, la incorporación voluntaria respecto de los patrones persona física indicandose que terminará por:

I.- Declaración expresa firmada por el patrón persona física asegurada.

II.-Dejar de pagar las cuotas durante tres bimestres consecutivos.

22.- Promover el equilibrio Financiero al Consejo Técnico.

Se aumenta una nueva fracción al artículo 253-I bis en el cual se facultad al Consejo a vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en la Ley del IMSS.

23.- Facultad para Revisar Dictámenes de Contadores Públicos.

En el Artículo 240 fracción XXI, se establece al Instituto la facultad de revisar los Dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus Reglamentos.

24.- Se amplían las facultades del Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Representa al Instituto, como un organismo fiscal autónomo, ante todas las autoridades generales y especiales, así como representar legalmente al Instituto como persona moral para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio, podrá delegar la representación, incluyendo la facultad expresa para conciliar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según artículo 257 fracción III de la Ley del IMSS.

25.- Se Incorpora la Denominación "Caducidad".

Se modifica la denominación del plazo de caducidad señalado en el artículo 276 del Instituto ya que sólo se

suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad o juicio.

26.- Devolución de Cantidades pagadas en Exceso.

Las cuotas en exceso pagadas, serán devueltas por el Instituto según artículo 278, sin causar intereses en ningún caso, siempre y cuando sean reclamadas dentro de los 5 años siguientes a la fecha del entero correspondiente.

27.- Cantidades pagadas en exceso en el seguro de Retiro

Las Cantidades provenientes del Seguro de Retiro en exceso, la devolución de las mismas se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias respectivas, tratándose de otras ramas de aseguramiento, el Instituto podrá descontar el costo de las prestaciones que hubiere otorgado.

28.- Derecho a Pensión.

Se precisa el término inextinguible tratándose del derecho a otorgamiento de pensión según artículo 280 de la Ley del IMSS, ayuda asistencial o asignación familiar, señalándose que en todo caso, deberá cumplirse con los requisitos de edad y número de cotizaciones para adquirir tal derecho.

29.- Aplicación de Sanciones.

En adelante, la aplicación de sanciones por actos u omisiones de los patrones en relación con la Ley del IMSS estará a cargo del propio Instituto y ya no de la Secretaría del Trabajo y Previsión social. Aun continúan vigentes las multas que van de 3 hasta 350 veces el importe del salario

mínimo general del Distrito Federal según artículo 283, de la Ley del Seguro Social.

CAPITULO 3. CASO PRACTICO INTEGRACION DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS

3.1 COMENTARIOS A LOS ACUERDOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Las Reformas a la Ley del Seguro Social originaron fuertes discrepancias y controversias entre representantes de los Sectores Públicos y Privado.

"Donde se pone entre dicho el cumplimiento del Instituto respecto a los objetivos para los cuales fue creado, hasta el señalamiento de la dilapidación e intransparencia en el manejo de los recursos del mismo, por los funcionarios en turno; esto orilló al IMSS, en su sesión celebrada". (18)

El 18 de agosto de 1993 a flexibilizar en relación a la forma de Integrar el Salario Base de Cotización los siguientes conceptos: fondo de ahorro, despensa, premios por asistencia y puntualidad y horas extras. Siendo publicados los acuerdos el 11 de Abril de 1994, en el Diario Oficial de la Federación en el orden anterior numeración 494, 495, 496, 497. Es importante señalar que el Consejo Técnico del IMSS se reserva el derecho de revocar este acuerdo en cualquier momento por considerarlo de carácter provisional. Los acuerdos antes mencionados tienen como finalidad dar a conocer una interpretación uniforme, sin dar margen a distintas interpretaciones, que solo causa confusión a los (18) Analisis y Comentarios a las Nuevas Reformas del IMSS "El Financiero" 10 de agosto 1993.

interesados tanto contadores, empresarios, trabajadores y prestadores de servicios.

3.2 ACUERDO DEL IMSS SOBRE EL FONDO DE AHORRO

Al Respecto se menciona que: Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240, fracciones primera, cuarta, octava, 252 y 253, fracción decima Bis de La Ley del Seguro Social, según acuerdo 494/93 contenido en el acta del 12 de agosto de 1993 y con propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del año 1993.

1.- Fondo de ahorro .Se establece en la fracción segunda del artículo 32, que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad ya sea semaria, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integrará salario; pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; "Cuando las aportaciones de la empresa y del trabajador al fondo de ahorro sean distintas, el total aportado por la empresa integrará salario base de cotización; sin embargo, el Consejo técnico; a través del acuerdo indicado arriba, estableció que cuando la aportación de la empresa al fondo de ahorro sea mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por aquel" (19)

(19) Revista Práctica Fiscal p.13 segunda quincena septiembre 1993.

**Caso A) DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO
DE UN TRABAJADOR, CUANDO EL PORCENTAJE DE APORTACION DE LA
EMPRESA AL FONDO DE AHORRO, ES MAYOR QUE LA DEL TRABAJADOR.**

Datos generales:

Sueldo mensual	N\$ 3,500.00
Sueldo diario	116.67
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25 %

Porcentaje de aportación de la empresa 13% sobre salario normal.

Porcentaje de aportación del trabajador 10% sobre salario normal.

Aportación mensual de la empresa	N\$ 455.00
Aportación mensual del trabajador	N\$ 350.00
Excedente de aportación de la empresa	N\$ 105.00
Integración del Salario base de Cotización	
Sueldo mensual N\$ 3,500.00/30 días	N\$ 116.67
(Más) Aguinaldo N\$ 116.67*15 días/365 días	4.79
(Más) Prima vacacional N\$ 116.67*6 días * 25% / 365 días	0.48
(Más) Excedente aportación de la empresa sobre la del trabajador N\$ 105.00/30 días	3.50
Salario diario integrado	N\$ 125.44

Nota: Como podemos darnos cuenta si la aportación de la Empresa al Fondo de Ahorro es mayor que la aportación del Trabajador, tan solo el excedente se integrará .

Caso B) DETERMINACION DEL SALARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR, CUANDO EL PORCENTAJE DE LA APORTACION DE LA EMPRESA AL FONDO DE AHORRO, SEA MENOR QUE LA DEL TRABAJADOR.

Datos generales:

Sueldo mensual N\$ 1,712.40

Sueldo diario N\$ 57.08

Aguinaldo 15 días

Vacaciones 6 días

Prima vacacional 25%

Porcentaje de aportación de la empresa 10 % sobre salario normal

Porcentaje de aportación del trabajador 13% sobre la de la empresa aportación mensual de la empresa al fondo de ahorro N\$ 171.20

Aportación mensual del trabajador al fondo de ahorro 222.61

Excedente de aportación del trabajador 51.41

Nota: Como podemos darnos cuenta en el ejercicio anterior si la aportación al fondo de ahorro por parte de la empresa sea igual ó inferior que la del trabajador, no integrará al salario base de cotización, según acuerdo antes mencionado.

Integración del Salario Base de Cotización

Sueldo mensual N\$ 1,712.40/30 días N\$ 57.08

(Más) Aguinaldo N\$ 57.08*15 días / 365 2.35

(Más) Prima vacacional N\$ 57.08* 6días

* 25% / 365

0.23

Salario diario integrado

N* 59.66

3.3 ACUERDO DEL IMSS SOBRE DESPENSA

Consta en el acta del día 12 de agosto de 1993 el acuerdo 495/93 con respecto a la despensa contenido dentro del artículo 32 de la Ley del Seguro Social donde se precisa lo siguiente:

1.- Despensa."En la fracción sexta del artículo 32 de la Ley del IMSS se determina que no integrara el salario base de cotización; la despensa en especie o dinero, hasta el cuarenta por ciento del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal".(20)

Cuando este se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización.

También se considerarán como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores;

2.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumplan debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Se establece en el acuerdo antes señalado que cuando el importe entregado al trabajador en despensa represente un porcentaje mayor al 40% del salario mínimo general elevado al mes, vigente en el D.F., únicamente el excedente a dicho porcentaje formará parte del salario base de cotización.

(20) Práctica Fiscal Obra Citada(septiembre) 1993 p.10

SALARIO BASE DE COTIZACION CASO UNICO

SALARIO DIARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR, CUANDO EL IMPORTE ENTREGADO A DICHO TRABAJADOR EN DESPENSA SE EXCEDA DEL CUARENTA PORCIENTO DEL SALARIO MINIMO GENERAL EN EL DISTRITO FEDERAL.

Datos generales :

Sueldo mensual	N\$ 1,800.00
Sueldo diario	60.00
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25
Importe mensual de la despesa que no forma parte del Salario base de cotización (18.30*40%*30)	219.60
Importe mensual de despesa entregada	N\$ 856.20

Integración del Salario Base de Cotización

Sueldo mensual N\$ 1,800.00/30 días	N\$ 60.00
(Más) Aguinaldo N\$ 60.00*15 días / 365	2.47
(Más) Prima vacacional N\$ 60.00(6 días)	
	125% /365 0.25
(Más) Despensa N\$ 856.20-219.60= 636.60/30	21.22
salario diario integrado	N\$ 83.94

Nota: En este ejemplo podemos observar que cuando el importe entregado al trabajador en despesa, represente un porcentaje mayor al 40% del salario mínimo general elevado al mes, vigente en el D.F. únicamente el excedente a dicho porcentaje formará parte del salario base de cotización, correspondiente a lo establecido en el acuerdo 495.

3.4 ACUERDO SOBRE PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

El Consejo técnico con la autoridad que le da la Ley del Seguro Social con respecto a la administración de los recursos y de prestar servicios colectivos con el unico fin de dar una resolución instituyo el acuerdo 496/93 en el acta del 12 de agosto de 1993 donde acuerda lo siguiente:

1.-Premios por asistencia y puntualidad."La fracción septima del articulo 32 de la Ley del Seguro Social Dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario".(21)

2.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

SALARIO BASE DE COTIZACION, PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD CASO UNICO.

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR, CUANDO EL IMPORTE ENTREGADO A DICHO TRABAJADOR POR CONCEPTO DE PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD EXCEDA EL 10% DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.

Datos generales:

Sueldo mensual	N\$ 1,500.00
Sueldo diario	N\$ 50.00
Aguinaldo	15 días

(21) prÁctica Fiscal (septiembre) 1993 p.11

Vacaciones	6 días
Prima vacacional	25 %
Premio de asistencia	4 días
Premio de puntualidad	4 días
(Ambas prestaciones pagadas en Mayo y Junio).	
Integración del Salario Base de Cotización	
Sueldo mensual N\$ 1,500.00/30 días	N\$ 50.00
(Mas)Aguinaldo 50.00*15/365 días	2.05
(Mas)Prima vacacional 50.00*6 días*25%	
365 días	0.21
Igual suma de elementos fijos	N\$ 52.26
Mas elementos variables:	
Asistencia	
(50.00*4*2)/61=	6.55
Puntualidad	
(50.00*4*2)/61=	6.55
Salario diario Integrado	N\$ 65.36

Nota: En el caso de que estas prestaciones se otorguen en cantidades superiores al 10% del salario base de cotización, integrará a través del acuerdo 496 establecido que cuando el importe entregado al trabajador por este concepto exceda a dicho porcentaje, únicamente el excedente integrará.

3.5 ACUERDO DEL IMSS SOBRE HORAS EXTRAS

Con el Proposito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el articulo 32 de la Ley del Seguro Social haremos mención del acuerdo 497/93 referente a las horas extras constatado en el acta del 12 de agosto de 1993 y publicado en el Diario Oficial de la Federación.

1.-Horas extras . Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrara el salario base de cotización;

"Se considerara como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario";(22)

Y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrara con todo el tiempo excedente.

Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento a juicio del Consejo Técnico.

(22) Práctica Fiscal Obra Citada (segunda quincena septiembre) 1993.

2.- Hagase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundase adecuadamente a fin de que los patrones y trabajadores tengan conocimiento preciso al respecto.

Caso A) DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR QUE LABORO TIEMPO EXTRA EN EL BIMESTRE ANTERIOR, EL CUAL EXCEDIO LOS LIMITES LEGALES.

Datos generales:

Sueldo mensual	N\$ 2,996.70
Sueldo diario	99.89
Aguinaldo	15días
Vacaciones	6días
Prima vacacional	25%

Importe percibido por el trabajador en hora normal de trabajo (99.89/8) N\$ 12.49

En el bimestre anterior el trabajador laboró tiempo extra por tres días durante una semana de la siguiente manera: En el primer día trabajó tres horas, en el segundo día cinco horas y en el tercer día seis horas.

Importe recibido por tiempo extra	
9 Horas pagadas doble (9*12.49)	224.82
5 Horas pagadas triple (5*12.49)	187.35

Integración del Salario Base de Cotización

Sueldo mensual N\$(2,996.70/30)días	N\$ 99.89
(Más) Aguinaldo N\$ (99.89*15/365)días	4.10
(Más) Prima vacacional N\$(99.89*6*25%/365)	0.41
Suma de elementos fijos	N\$ 104.40

(Más) elementos variables

(Más) Tiempo extra obtenido en el bimestre:

Anterior que excedió (187.35/61)días 3.07

Salario diario Integrado N\$ 107.47

Nota: En este ejemplo podemos observar que se excede el máximo legal, es decir por más tiempo del señalado indicado arriba por lo tanto solo el excedente integrará al salario.

3.6 INTEGRACION DEL SALARIO CON PRESTACIONES AL MINIMO

UN TRABAJADOR QUE RECIBE UN SALARIO FIJO DIARIO DEL MINIMO DE N\$ 18.30 CORRESPONDIENTE AL DISTRITO FEDERAL, SUS QUINCE DIAS LEGALES DE AGUINALDO, Y LA PRIMA VACACIONAL DE SEIS DIAS HACIENDO LOS CALCULOS RESPECTIVOS QUEDARIA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Integración del Salario

Salario fijo diario	N\$ 18.30
(Más) Gratificación anual $(18.30 \times 15) / 365$	0.75
(Más) Prima vacacional $(18.30 \times 6 \times 25\%) / 365$	0.07
Salario diario Integrado	N\$ 19.12

Utilización del Factor 1.0452 Porcentaje

Salario fijo N\$(18.30×1.0452)	N\$ 19.12
---	-----------

Para el calculo del factor se tomó como base lo siguiente :

1.- Seis días de vacaciones (6*25%)	1.5 días
2.- Quince días de aguinaldo 15	15.0 días
Total de prestaciones mínimas	16.5 días

3.- $16.5/365$ días $0.0452*100$

4.52 por ciento

factor que se aplica sobre el salario diario.

3.7 SALARIO DIARIO INTEGRADO DE UN TRABAJADOR, CUANDO RECIBE UN MAXIMO DE PRESTACIONES DE FORMA ANUAL.

La C.P. Ruth López Ortiz quién funge como contadora general de la empresa Dakota S.A de C.V, desde el 21 de Enero de 1990 y, recibe como pago mensual la cantidad de N\$ 6,000.00, también se hizo acreedora a el premio por asistencia en Mayo y puntualidad en junio, ella recibió una cantidad en efectivo para el pago de seguro, y trabajó en una semana 7 horas extras, todas en un mismo día.

ELEMENTOS FIJOS

	Integra	No Integra	Percepción
Cuota diaria (6,000.00/30)	200.00		200.00
Aguinaldo (200.00*15)/365	8.22		8.22
Prima Vacacional (200*14*25%)/365	1.91		1.91
Fondo de Ahorro Patrón 13% 780 Trabajador - 600 Excedente 180/30	6.00		6.00
Despensa N\$ 700.00 Excedente (18.30*40%)*30=219.60 N\$ 700.00-219.60=480/30	16.00		16.00
Bono o Ayuda para Transporte (200*5%)=	10.00		10.00
Seguro de Vida (1,000.00/365) Vigencia anual	2.73		2.73
SUMAS	N\$ 244.86		244.86

	No	
	Integra	Percepción
ELEMENTOS VARIABLES		
Premio		
por Productividad		
(200/30)	6.67	6.67
Premio		
por Antigüedad		
(200/30)	6.67	6.67
Asistencia		
(200*4*2)/61		26.23
Puntualidad		
(200*4*2)/61		26.23
Alimentación		
(200*8.33%)	1.67	1.67
HORAS Extras		
3 hrs. (3*25*2)=150/61		2.45
4 hrs. (4*25*2)=200/61	3.27	3.27
TOTALES	263.14	318.05

CONCLUSIONES

Al realizar dicha investigación de la "Integración del Salario para Efectos del I.M.S.S" he concluido en lo siguiente:

PRIMERA En el Diario Oficial de la Federación de fecha 20 de julio de 1993 se publicaron importantes Reformas a la Ley del Seguro Social cuyo objetivo fundamental es aumentar la recaudación del IMSS, lo que en poco o casi nada servirá para resolver el déficit y los problemas que aquejan a esta Institución.

SEGUNDA Se establecieron Reformas en la Integración del Salario base de cotización artículo 32 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social suprimiendo o limitando algunos conceptos que anteriormente quedaban excluidos de dicha base pero se dieron diversos cambios en los que se aplican exención o se incluyen, se establecen aumentos, se fijan plazos y se otorgan facultades, suprimiendo lo obsoleto, etc.

TERCERA EL Consejo Técnico del IMSS, dio pauta a los acuerdos con el único objetivo de precisar algunos conceptos en la integración del salario base de cotización, pensamos que no ha cumplido de manera satisfactoria su propósito ya que se encuentran de una manera condicionada y con carácter provisional por este Consejo.

CUARTA Considerando la primera conclusión, se deberían tomar en serio las voces de la iniciativa privada e ir haciendo una transición para que al tiempo la seguridad social quede en manos de quienes verdaderamente la pagan trabajadores y patrones pues de todos es sabido que los

recursos de esta institución se han dilapidado en perjuicio de a quienes dicen proteger, es decir, a la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFIA

1. "Sueldos y Salarios 1993"

Luis Iturriaga Bravo

Editorial : Efisa

2. "Taller de Analisis, Reflexiones y Conclusiones

Sobre la Nueva Integración Fiscal 1993"

Sr. Alberto Castello Duran

Fecha de Impartición del Curso : Primero de

Octubre de 1993

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C

3. "Salario Integrado para Efectos del I.M.S.S"

C.P Isaac Aguas Franco

C.P Guadalupe Blazquez Alarcon

Fecha de Impartición : Abril 23 de 1993

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C

4. "Modificaciones al IMSS 1993"

C.P Gabriel Sanchez Morales

Fecha de Impartición : Julio de 1993

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C

5. "Ley Federal del Trabajo Comentada 1993"

C.P Francisco Ramirez Fonseca

Editorial : P A C

6. "Inexistencia de un Criterio Uniforme
en la Integración del Salario"

Revista: Contaduría Pública"

C.P Gerardo Sanchez Hernández

Fecha : Octubre de 1993

7. "Ley del Seguro Social"

Editorial : Porrúa, S. A

México, 1993

8. "Fisco Nominas"

C.P Efraín Lechuga Santillán

Ediciones Fiscales I S E F, S.A

9. "Análisis y Comentarios a las Nuevas Reformas a la
Ley del I.M.S.S"

Sr Gustavo García Cuenca

Fecha : Agosto 10 de 1993

Periodico : El Financiero

10. "Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos"

Editorial : Porrúa, S. A

México, 1993

11. "Reformas a la Ley del Seguro"

Revista : Práctica Fiscal

Fecha: Primera quincena de Agosto

México, 1993

12. "Nuevas Disposiciones del Seguro Social"

Revista : Práctica Fiscal

Fecha: Segunda quincena de Septiembre

México, 1993

13. "Modernización de los Servicios del IMSS"

Sr. Raúl E. Molina Salazar

Fecha : Septiembre 2 de 1993

Periodico : El Financiero

14. "Flexibiliza el IMSS los Criterios sobre

Integración del Salario Base de Cotización"

Ingeniero. Manuel Cadena Morales

Fecha: Segunda quincena de septiembre 1993

Revista: Práctica Fiscal

15. "Publicación de las Reformas"

Diario Oficial de la Federación

Fecha: 20 de julio

México, 1993

16. "Publicación de los Acuerdos del I.M.S.S"

Diario Oficial de la Federación

Fecha: 11 de Abril

México, 1994