



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**



**" INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE
COTIZACION PARA EFECTOS DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
(I. M. S. S.) "**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA**

**P R E S E N T A N:
MARIA DEL CARMEN VIDAL DIONISIO
LUCIA MADRIGAL GARCIA**

**ASESOR:
L. C. BENITO RIVERA RODRIGUEZ**

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**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
AVENIDA DE
MEXICO

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



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'N: 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 la TESIS TITULADA:

" Integración del salario base de cotización para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)"

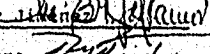
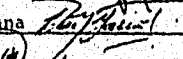

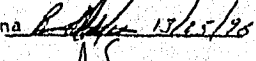

que presenta la pasante: María del Carmen Vidal Dionisio
con número de cuentas: 8707074-7 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida 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 ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Mex., a 13 de Mayo de 1996

PRESIDENTE C.P. Ma. Blanca Nieves Jiménez 
VOCAL C.P. Elsa Margarita Galicia Laguna 
SECRETARIO L.C. Benito Rivera Rodríguez 
PRIMER SUPLENTE L.C. Rosa María Olvera Medina 
SEGUNDO SUPLENTE L.C. Elsa Aquilar Pacheco 



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

AT'N: 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 la TESIS TITULADA:
"Integración del salario base de cotización para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)"

que presenta la pasante: Lucía Madrigal García
con número de cuenta: 8738480-7 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cuautitlan Izcalli, Edo. de Méx., a 11 de Mayo de 1996

PRESIDENTE	C.P. Na. Blanca Nieves Jiménez y Jiménez	
VOCAL	C.P. Elsa Margarita Galicia Laguna	
SECRETARIO	L.C. Benito Rivera Rodríguez	
PRIMER SUPLENTE	L.C. Rosa María Olvera Medina	
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Elsa Aguilar Pacheco	

DEDICATORIAS :

Esta tesis no habría sido posible sin la colaboración y el entusiasmo de muchas personas, que merecen una palabra de agradecimiento :

A DIOS

A tí Señor, a quien tantas veces nombramos durante la realización de este trabajo, principalmente cuando se presentaron los problemas, te damos las GRACIAS por haber manifestado tu amor, al permitirnos lograr nuestras ilusiones.

A LA U.N.A.M.

Con orgullo a nuestra " Casa de estudios ", por ser un espacio abierto a nuestros ideales, al permitirnos formarnos como profesionistas.

**AL PROFESOR
BENITO RIVERA RODRÍGUEZ**

Porque con la sencillez de su persona, cualidad de las grandes gentes, ha compartido con nosotras sus sabios conocimientos, para formar juntos un mejor futuro.

A NUESTRAS AMIGAS:

Tere, Edith, Carolina, Ceci,
Verónica, Jaqueline, Alejandra,
Isabel y Mónica

Porque de los frutos más valiosos que hemos conseguido durante nuestros estudios, ha sido su amistad.

Simplemente gracias por permanecer con nosotras en todo momento.

LUCIA Y CARMEN.

A MI MADRE

MARCELA DIONISIO ALVAREZ

Le doy gracias a Dios por tener a mi lado a una gran mujer, a quien admiro y quiero tanto por su gran calidad humana, sus sabios consejos y su espíritu siempre triunfador, que me alentó día a día a seguir adelante.

A MI PADRE

ALBERTO VIDAL HERNANDEZ

A quien le debo la vida y lo que ahora soy; por sus grandes virtudes y su gran ayuda incondicional que me guieron en cada momento hasta lograr mi anhelo hecho realidad.

A MIS HERMANOS

**REYNA, ALEJANDRO, ALBERTO,
ROSARIO Y JAVIER.**

De quienes siempre recibí una gran ternura, una bella amistad y porque hemos estado juntos logrando nuestros sueños.

CARMEN VIDAL DIONISIO.

A MIS SOBRINOS

Porque con su inocencia y su alegría me entusiasman a ser cada día mejor.

A MI MAS GRANDE ILUSIÓN :

MIGUEL ANGEL PEREZ MARTÍNEZ

Quien logró que mis días tuvieran un nuevo sentido, gracias al amor que me da día a día.

Para tí quiero ser un orgullo.

A MI AMIGA LUCY

A quien le agradezco haber compartido tantos momentos bellos, por su valiosa compañía, sus grandes consejos y su experiencia profesional, que fueron un apoyo incomparable para el logro de la presente tesis.

CARMEN VIDAL DIONISIO.

A MIS PADRES

VICENTA Y MARCELINO

Porque con su cariño y ejemplo han logrado que sea una persona capaz de valerse por sí misma; y a quienes dedico mis estudios y mi trabajo para corresponder al gran apoyo que siempre me han brindado.

A MIS HERMANOS

A quienes quiero y admiro mucho, porque todos han seguido caminos positivos.

Gracias porque siempre se han preocupado por mí.

A MIS SOBRINOS

Por que su niñez, me ha impulsado a tratar de ser mejor para ser un ejemplo para ellos.

LUCIA MADRIGAL GARCIA

A MI AMIGA CARMEN

Con quien compartí la elaboración de este trabajo, lo cuál permitió que se formara una verdadera unidad. Gracias Carmen, porque cada alegría compartida con tigo se duplicó y cada tristeza se dividió.

A MI MEJOR AMIGA

ALMA DELIA FLORES HERNANDEZ

A quien admiré tanto, por su gran calidad de ser humano y quien partió al paraíso, pero esta con mígo hoy y siempre.

LUCIA MADRIGAL GARCIA

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.- GENERALIDADES	
1.1 Antecedentes históricos	
1.1.1 De la Seguridad Social en el mundo	4
1.1.2 De la Seguridad Social en México	7
1.2 Seguridad Social	
1.2.1 Definición	11
1.2.2 Objetivos	12
1.2.3 Definición del I.M.S.S.	13
1.3 Marco Jurídico	
1.3.1 Constitución Política	15
1.3.2 Leyes y Decretos	17
1.3.3 Reglamentos	18
1.3.4 Código Fiscal de la Federación	19
1.3.5 Acuerdos del Consejo Técnico del I.M.S.S.	20
1.3.6 Jurisprudencias	20
1.4 Regímenes que comprende el Seguro Social	
1.4.1 Régimen obligatorio y Régimen voluntario	21
CAPITULO II.- DEL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL	
2.1 Sujetos de aseguramiento	23
2.1.1 Pagos a accionistas	25
2.2 Obligaciones patronales	30

2.3	Ramas que cubre el Seguro Social	
2.3.1	Del Seguro de Enfermedad y Maternidad	36
2.3.2	Del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte	41
2.3.3	Del Seguro de Guarderías	48
2.3.4	Del Seguro de Riesgos de Trabajo	49
2.3.5	Del Seguro de Retiro	49
2.4	De los capitales constitutivos	55
2.5	Epoca de pago de las cuotas al I.M.S.S.	57

CAPITULO III.- INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

3.1	Conceptos básicos	
3.1.1	Que se entiende por salario	59
3.1.2	Como puede fijarse el salario	59
3.1.3	Salarios mínimo	60
3.1.4	Salario diario	62
3.1.5	Salario integrado para el Seguro Social	63
3.1.6	Percepciones fijas y percepciones variables	63
3.2	Principales artículos de la Ley relacionados con la integración del salario	64
3.3	Acuerdos del Consejo Técnico del I.M.S.S. relacionados con la integración del salario	68
3.4	Conceptos que integran el salario base de cotización	73
3.4.1	Instrumentos y herramientas de trabajo	74
3.4.2	Uniformes y ropa de trabajo	74
3.4.3	Consumo de gasolina	75
3.4.4	Ayuda para gastos de transporte	75
3.4.5	Reembolso para gastos de automóvil	76
3.4.6	Gastos de Representación	77
3.4.7	Viáticos	77
3.4.8	Fondo de ahorro	78
3.4.9	Previsión social de carácter sindical	80
3.4.10	Aportaciones adicionales al S.A.R.	80
3.4.11	Aportaciones al INFONAVIT y PTU	81
3.4.12	Alimentación y habitación	82
3.4.13	Despensas	84

3.4.14	Premios por asistencia y puntualidad	85
3.4.15	Previsión social	86
3.4.16	Aguinaldo	87
3.4.17	Vacaciones pagadas no disfrutadas	87
3.4.18	Prima vacacional	88
3.4.19	Prima dominical	88
3.4.20	Tiempo extra	89
3.4.21	Comisiones	92
3.4.22	Compensaciones de trabajo en días de descanso	92
3.4.23	Bonos o premios de productividad	93
3.4.24	Bonos o premios de antigüedad	93
3.4.25	Prima de antigüedad	93
3.4.26	Indemnizaciones por retiro	94
3.4.27	Gratificaciones por retiro	95
3.4.28	Pensiones	95
3.4.29	Jubilaciones	95
3.4.30	Compensaciones	96
3.4.31	Cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador, que absorbe el patrón	96
3.4.32	Gastos médicos	96
3.4.33	Ayuda para becas del trabajador y su familia	98
3.4.34	Capacitación	98
3.4.35	Ayuda para útiles escolares	98
3.4.36	Ayuda para gastos funerarios	99
3.4.37	Ayuda para gastos de guardería	99
3.4.38	Ayuda para gastos de matrimonio	100
3.5	Como se determina el salario diario Integrado	
3.5.1	Determinación del salario diario fijo	100
3.5.2	Determinación del factor de Integración	102
3.5.3	Determinación del salario diario variable	103
3.5.4	Determinación del salario diario mixto	104

CAPITULO IV.- DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

4.1	Disposiciones generales	
4.1.1	Riesgo de trabajo	106
4.1.2	Accidente y enfermedad de trabajo	106
4.1.3	Causas que no se consideran riesgos de trabajo	107
4.1.4	Riesgo de trabajo intencional por el patrón	108
4.1.5	Consecuencias de los riesgos de trabajo	108
4.1.6	Obligaciones patronales	109
4.1.7	Vigencia de la prima de riesgo	110
4.1.8	De la declaración anual del grado de riesgo y prima	110
4.1.9	Límite base de cotización	111

4.2.	Procedimiento para determinar el grado de riesgo de trabajo y prima	112
4.2.1	Ejemplo de la determinación de la prima del seguro de riesgo de trabajo.	118

CAPITULO V.- CASO PRACTICO

5.1	Integración del salario base de cotización y determinación de las cuotas obrero-patronales	122
5.2	Como se determinan las cuotas en caso de ausentismo	166

CAPITULO VI.- OTROS ASPECTOS DEL I.M.S.S.

6.1	Semana y Jornada reducida, forma de cotizar	169
6.1.1	Salario base de cotización inferior al mínimo legal	169
6.1.2	Jornada reducida	171
6.1.3	Semana reducida	172
6.2	Convenios de pago ante el I.M.S.S.	
6.2.1	Concepto	175
6.2.2	Fundamento legal	175
6.2.3	Vigencia	176
6.2.4	Pagos adeudados objeto del convenio	176
6.2.5	Tipos de convenio	176
6.2.6	Plazo de los convenios	177
6.2.7	Procedimiento para tramitar un convenio	177
6.2.8	Autorización del convenio	180
6.2.9	De la Comisión Bipartita del H. Consejo Técnico de Cobro y Convenios con Patronos Morosos	182
6.2.10	Incumplimiento del Convenio	182
6.2.11	Improcedencia del convenio	182
6.2.12	Rehabilitación del convenio	183
6.2.13	Reestructuración del convenio	183
6.3	Síntesis de disposiciones respecto al dictamen	
6.3.1	Antecedentes	185
6.3.2	Objetivo	187
6.3.3	Contenido del dictamen	187
6.3.4	Tipos de dictamen	190

6.3.5	Beneficios del dictamen	190
-------	-------------------------	-----

CAPITULO VII.- NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

7.1	Motivos para el cambio	193
7.2	Disposiciones generales	198
7.3	Sujetos de aseguramiento	
7.3.1	Régimen obligatorio	197
7.3.2	Régimen voluntario	198
7.4	Obligaciones patronales	
7.4.1	Epoca de pago	199
7.4.2	Avisos de modificación de salario	199
7.5	Reestructuración de las ramas del Seguro Social	200
7.5.1	Del Seguro de Riesgo de trabajo	201
7.5.2	Del Seguro de Enfermedad y maternidad	202
7.5.3	Del Seguro de Invalidez y vida	204
7.5.4	Del Seguro de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	205
7.5.5	Del Seguro de Guarderías y prestaciones sociales	207
7.6	Base de cotización	208
7.6.1	Límite máximo de cotización	209
7.6.2	Ausencias e incapacidades	210
7.7	Pago en parcialidades	210
7.8	Incumplimiento del pago de las cuotas al IMSS.	210
7.9	Del nuevo sistema de pensiones	211

CONCLUSIONES	214
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AFORE.	ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO
APRE.	ALIANZA PARA LA RECUPERACION ECONOMICA
ART.	ARTICULO
C.F.F.	CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION
CON SAR.	COMISION NACIONAL DEL SAR
CIR.	CUENTA INDIVIDUAL DE RETIRO
C.T.	CONSEJO TECNICO
D.F.	DISTRITO FEDERAL
ENF. Y MAT.	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD
I.M.S.S.	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
INFONAVIT	INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES
I.N.P.C.	INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR
I.S.S.F.A.M.	INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
I.S.S.S.T.E.	INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
I.V.C. Y M.	INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE
L.F.T.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO
L.S.S.	LEY DEL SEGURO SOCIAL
PAG.	PAGINA
P.T.U.	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS
R.T.	RIESGO DE TRABAJO
S.A.R.	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
S.C.J.N.	SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
S.D.I.	SALARIO DIARIO INTEGRADO
S.H.C.P.	SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.
S.M.G.	SALARIO MINIMO GENERAL
S.M.G.D.	SALARIO MINIMO GENERAL DIARIO

INTRODUCCION

El sistema de seguridad social en México es heterogéneo y complejo y en él participan diversas instituciones, la realidad es que es una institución la que lo describe y caracteriza mayormente: El Instituto Mexicano del Seguro Social.

Actualmente hablar del I.M.S.S. nos parece común. Lo identificamos como una clínica, un hospital público, una guardería y hasta un centro recreativo. Sin embargo esta institución ha tenido una gran trayectoria a sus cincuenta y tres años de existencia.

El I.M.S.S. dentro de la organización gubernamental es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio. Su objetivo primordial es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica y los servicios necesarios para el bienestar primordialmente de sus derechohabientes, pero también de la comunidad en general.

El servicio del I.M.S.S. está enfocado a la población económicamente activa, ya que su patrimonio es originado por una aportación del gobierno, de los patrones y de los trabajadores. Por tal motivo, es de vital importancia el cumplimiento de las contribuciones ante el instituto mencionado.

El tema a desarrollar en las siguientes páginas presenta un enfoque fiscal respecto a las contribuciones que le corresponde cubrir a patrones y trabajadores afiliados al I.M.S.S.

A partir de 1993 la Ley del Seguro Social ha sufrido muchos cambios, los cuales han causado inquietud y preocupación entre el sector empresarial, ya que representaron cargas adicionales financieras y administrativas de tal magnitud que llegaron a poner en riesgo la estabilidad de cierto núcleo de empresas, principalmente pequeñas y medianas.

Partiendo de los cambios realizados en 1993, se continuaron emitiendo modificaciones a la Ley del Seguro Social hasta los primeros meses de 1995; las cuales presentaron algunos beneficios y facilidades de pago a los contribuyentes que carecían de solvencia económica.

El objetivo del tema, es dar a conocer la forma en que se integra el salario base de cotización para efectos del I.M.S.S.; así como presentar las reformas más relevantes que en materia de contribuciones obrero patronales se han originado de 1993 a 1995, para que los profesionales que tienen a su cargo el control del seguro, social cumplan adecuadamente las obligaciones fiscales ante el Instituto.

Para lograr este objetivo se analizarán los siguientes aspectos:

Se presenta una visión general de la Ley del Seguro Social respecto a los seguros que cubre, requisitos para gozar de los beneficios y prestaciones que otorga el Instituto, así como las obligaciones y derechos obrero patronales.

La base para cubrir las contribuciones ante el I.M.S.S. es el salario integrado; por lo tanto, se dan a conocer los diversos conceptos que integran el salario base de cotización, la mecánica para obtenerlo y la realización de la liquidación de las cuotas obrero patronales, a través de un ejemplo práctico.

Otro tema, es el relativo a la reclasificación en el seguro de riesgos de trabajo, considerado obligatorio para las empresas a partir de 1995; por lo que se presenta por medio de un ejemplo, el procedimiento para calcular la prima del grado de riesgo.

Consideramos importante nombrar otros aspectos que en materia fiscal fueron creados o modificados, como son: la forma de cotizar en semana y jornada reducida; convenios de pago ante el I.M.S.S. Y las disposiciones respecto al dictamen de las contribuciones por Contador Público Independiente.

Las reformas antes mencionadas han surgido debido al déficit financiero que el I.M.S.S. ha presentado durante los últimos años. Ahora bien, este problema aunado a la difícil situación económica por la que atraviesa nuestro país, originada por la pérdida del poder adquisitivo de nuestra moneda frente al dólar a finales de 1994; ha ocasionado que diversas empresas retrasen el pago de sus cuotas ante el Instituto; se ha reflejado una disminución de empleos y se han incrementado los problemas de viabilidad financiera del I.M.S.S.

Todos estos cambios y la exigencia de los derechohabientes de obtener un mejor servicio, así como pensiones más justas y redituables, originaron la reestructuración de la seguridad social. Es por ello, que el doce de diciembre de 1995, se aprueba por el Congreso de la Unión una nueva Ley del Seguro Social, que entrará en vigor en 1997. De la cuál, se consideró necesario presentar solo los aspectos más relevantes, señalando la exposición de motivos a los cambios efectuados.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1.1 DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO

La seguridad social es, y ha sido el móvil de la acción humana en todos los tiempos. Podemos ver desde el hombre primitivo, el cuál vivía aislado y para cubrir sus necesidades primarias, tenía que enfrentarse a situaciones muy peligrosas pero se da cuenta, que existían otros hombres con las mismas necesidades y que uniendo sus esfuerzos podrían lograr mejores resultados. Es así, como se inicia la división de actividades por la protección de unos a otros. Por lo tanto, la seguridad social es producto de la necesidad de conservación del hombre.

A través de la historia, en la evolución de los pueblos siempre ha estado presente el interés por establecer formas que les proporcionen seguridad y bienestar, que hagan posible lograr la armonía del hombre y la comunidad humana.

Los indicios de la seguridad social fueron dándose en muchos países, uno de ellos, fue Roma, que con el auge del cristianismo y sus ideales de seguridad, igualdad y amor, se funden las bases de un deber moral para quienes necesitan ayuda.

Durante la edad media, los siervos trabajaban para los señores Feudales, y a cambio, recibían protección en caso de guerra. Sin embargo en su mayoría eran explotados.

Varios fueron los antecedentes de la seguridad social, hasta llegar al siglo XIX, que con el nacimiento de la Revolución industrial y la adopción de una mentalidad capitalista, denominada liberalismo económico, se crea un modo de producción moderno; integrándose de ésta forma grandes sectores de la población a la industria, con la esperanza de obtener mejores condiciones de vida, y en la cuál solo se encontró bajos sueldos, grandes jornadas de trabajo, y la explotación en todos los ámbitos del trabajador, siendo éste víctima de muchas enfermedades y accidentes.

La inconformidad de los grupos obreros dentro de las sociedades industriales y las teorías revolucionarias en contra de ésta explotación, lograron promulgar las primeras leyes de protección al trabajo humano.

En Alemania, se ponen en vigor las ideas socialistas de Bismark, que dan origen a las responsabilidades de los patrones por los riesgos profesionales de sus obreros; se establecen las cajas de ahorro y de reserva, y el 15 de junio de 1883, se publica el seguro obligatorio para enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y vejez.

A finales del siglo XIX, empiezan a desarrollarse los seguros sociales para la clase trabajadora dentro de las naciones industriales; así, Austria estableció en 1887 el seguro de accidentes y el de enfermedad.

En Inglaterra, en 1897 se aprobó la Ley de accidentes de trabajo, con derecho a indemnización; en 1911 se establece el sistema nacional de seguros que garantiza el derecho a la salud, la ayuda familiar, así como los seguros complementarios, bajo el plan Beveridge, el cuál tuvo gran influencia en el mundo.

Otras de las naciones industriales en donde se iniciaron seguros sociales, fueron Francia, Noruega, Italia, España y Estados Unidos de Norte América.

Por otra parte, en América Latina, Simón Bolívar anunciaba en 1819: " Nuestros gobiernos deberían producir la mayor suma de seguridad y la mayor suma de estabilidad política ".

Sin embargo hasta el presente siglo, América estableció sus sistemas de seguridad social, tomando como modelo la filosofía y la técnica de los grupos sociales clásicos europeos. Pero resultó difícil proteger la salud de los trabajadores mediante una simple prima de aseguramiento, ya que no existían servicios médicos suficientes; por lo que no era posible llevar a cabo una auténtica política de seguridad social dentro de esquemas rígidos.

La inconformidad de los grupos obreros dentro de las sociedades industriales y las teorías revolucionarias en contra de ésta explotación, lograron promulgar las primeras leyes de protección al trabajo humano.

En Alemania, se ponen en vigor las ideas socialistas de Bismark, que dan origen a las responsabilidades de los patrones por los riesgos profesionales de sus obreros; se establecen las cajas de ahorro y de reserva, y el 15 de junio de 1883, se publica el seguro obligatorio para enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y vejez.

A finales del siglo XIX, empiezan a desarrollarse los seguros sociales para la clase trabajadora dentro de las naciones industriales; así, Austria estableció en 1887 el seguro de accidentes y el de enfermedad.

En Inglaterra, en 1897 se aprobó la Ley de accidentes de trabajo, con derecho a indemnización; en 1911 se establece el sistema nacional de seguros que garantiza el derecho a la salud, la ayuda familiar, así como los seguros complementarios, bajo el plan Beveridge, el cuál tuvo gran influencia en el mundo.

Otras de las naciones industriales en donde se iniciaron seguros sociales, fueron Francia, Noruega, Italia, España y Estados Unidos de Norte América.

Por otra parte, en América Latina, Simón Bolívar anunciaba en 1819: " Nuestros gobiernos deberían producir la mayor suma de seguridad y la mayor suma de estabilidad política ".

Sin embargo hasta el presente siglo, América estableció sus sistemas de seguridad social, tomando como modelo la filosofía y la técnica de los grupos sociales clásicos europeos. Pero resultó difícil proteger la salud de los trabajadores mediante una simple prima de aseguramiento, ya que no existían servicios médicos suficientes; por lo que no era posible llevar a cabo una auténtica política de seguridad social dentro de esquemas rígidos.

Posteriormente, la segunda guerra mundial causó un gran impacto sobre las conciencias; haciendo más necesaria la seguridad social en cada nación; por lo que surgieron diversas organizaciones con la finalidad de considerar a la seguridad social como un derecho de todo ser humano y no sólo de la clase trabajadora. Como consecuencia, en 1942 se acordó " La Conferencia Interamericana de Seguridad Social ".

Actualmente existen normas Internacionales de la seguridad social, emanadas de la Organización de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de los organismos especializados etc.

En la mayor parte de los países se ha legislado en materia de seguridad social y las normas fundamentales figuran ya en las constituciones respectivas.

1.1.2 DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO

Con el propósito de contar con un marco general que facilite la comprensión del estado que guarda en la actualidad la seguridad social, se presenta una breve semblanza del desarrollo histórico de la misma en nuestro país.

Si observamos las culturas primitivas de México, encontramos grandes avances de carácter social, por ejemplo: los aztecas difundían una educación basada en la honestidad; los conocimientos de medicina eran transmitidos de padres a hijos para beneficio de la comunidad; existía la propiedad comunal de la tierra, y ésta se distribuía con la obligación de cultivarla constantemente.

Posteriormente, con la conquista de los españoles cambia totalmente la forma de vida; iniciándose lo que se conoce como la época colonial, del siglo XV al siglo XVIII, durante la cuál surge la propiedad privada de la tierra y la explotación en todos los ámbitos del indígena.

Ante tales problemas, se establecieron las "Cajas de comunidades indígenas" con aportaciones para cubrir contingencias; en el año de 1770 se implantaron los "Monte Píos o Monte de Piedad", alcanzando gran importancia. Estos eran establecimientos públicos de beneficencia, formados con capitales o depósitos de dinero, aportados por los integrantes de un grupo o profesión, con el fin de ayudarlos en sus necesidades o para las pensiones a las viudas, huérfanos etc. El Monte de piedad actual realiza también operaciones pignoraticias, es decir, de empeño, por lo que a él acude mucha gente necesitada del servicio y otros al negocio del desempeño.

Para terminar con las injusticias cometidas a los diversos sectores de la población durante la época colonial, se inicia la lucha de independencia en 1810; siendo uno de sus precursores Don José María Morelos y Pavón. Al cuál también se le considera precursor de la seguridad social, ya que sus pensamientos de libertad, igualdad de clases sociales, salarios justos y el mejoramiento del jornal del pobre etc. son ideas por las que lucha concretamente

y las cuáles redacta en el documento denominado "Sentimientos de nación".

Con la consumación de la independencia en 1821, se fue cimentando la idea de adoptar un sistema de seguridad social debidamente legislado, que contemplara la protección del trabajador y sus familias, sin embargo, hasta los inicios del presente siglo ésta idea se concretizó a través de los siguiente sucesos:

Una etapa muy importante, fue el "Porfiriato", es decir, el gobierno del General Porfirio Díaz, que comprendió casi treinta y cuatro años, de noviembre de 1876 a mayo de 1911; en el cuál desde el punto de vista económico, México progresó notablemente, pero en lo social, el pueblo continuó en pésimas condiciones; ya que la industria se intensificó a costa de largas jornadas de trabajo y bajos sueldos.

En el año 1900, en Cuernavaca Morelos, siendo Gobernador del estado Don Manuel Alarcón, se expidió el decreto sobre servicios sanitarios, en el cuál se dictan medidas para proteger a los trabajadores de las fábricas, y señala como obligación, mantener cuando menos un médico en donde laboraran más de cien operarios.

En 1904 Don José Vicente Villada, en el Estado de México, expidió un decreto en el que se responsabilizó a los patrones por los riesgos laborales de los trabajadores y se disponen medidas para auxiliar a los familiares.

En 1906 en Nuevo León, su gobernador Bernardo Reyes expidió la Ley sobre accidentes de trabajo. En ese mismo año, surgió el movimiento huelguista de Cananea y en 1907 el de Río Blanco, ya que el nivel de vida era cada vez más decreciente.

Ante tales injusticias, se inicia la Revolución de 1910, siendo la primera del siglo XX, cuyas bases era los principios esenciales de los derechos humanos. Este movimiento fué el movimiento que aceleró el avance de México y promovió el bienestar social.

Como consecuencia de la lucha armada, cae el gobierno de Porfirio Díaz en 1911 y en 1912, como Gobernador del estado de Coahuila Don Venustiano Carranza, expidió la Ley de accidentes profesionales.

En 1915 en el estado de Yucatán, Salvador Alvarado expide un decreto de Ley del trabajo contemplando un sistema de seguros sociales y, promulgó también una Ley para crear la seguridad mutualista contra riesgos, vejez y muerte, mediante el depósito de parte de los trabajadores de una cantidad sobre sus salarios.

Los intentos por legislar la protección del trabajador, se lograron al promulgarse la Constitución de 1917, la cuál estableció el capítulo del trabajo y de la previsión social.

El año de 1921, fue relevante, ya que siendo presidente el General Obregón, se elaboró un proyecto de Ley del seguro social y aunque no fue promulgado, tuvo una opinión favorable.

Es importante enfatizar, que los primeros trabajadores que en México se beneficiaron con un sistema de seguridad social fueron los empleados al servicio del Estado, ya que el 12 de agosto de 1925, se promulgó la Ley general de pensiones de retiro, aplicable a los funcionarios y empleados públicos de la Federación, del Distrito y de los Territorios Federales.

En 1928, el General Obregón, durante su campaña de retorno a la presidencia, mostró su interés por la promulgación de la Ley del seguro social, formulándose una iniciativa de ésta, cuya base consistía en que tanto patrones como trabajadores depositaran en una institución bancaria del 2 al 5 por ciento del salario mensual, a fin de constituir un fondo en beneficio de la clase trabajadora.

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 1929, al otorgar facultad para legislar en materia laboral y sobre seguro social, al Congreso Federal, quedando la citada fracción como sigue.

" 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 ".

El congreso de la Unión, por decreto del 27 de enero de 1932, otorgó facultades al Ejecutivo Federal para que en un plazo de ocho meses se expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio, no realizándose debido al precipitado cambio de gobierno.

A partir de este momento, se recibieron varios proyectos de Ley, los cuáles no fueron aceptados, sino hasta 1942, que se analizó un anteproyecto elaborado por la Secretaría del Trabajo; el cuál fue presentado a la Oficina Internacional del Trabajo y a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en San Tiago de Chile, dando opinión favorable. Dicho proyecto es aprobado por el Congreso de la Unión, mediante decreto del 28 de diciembre de 1942.

El gobierno de la República, bajo la presidencia de General Manuel Avila Camacho, publicó en el diario oficial de la Federación del 19 de enero de 1943 la Ley del Seguro Social, así como la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El 30 de diciembre de 1959, el Congreso de la Unión publica la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores al servicio del Estado (I.S.S.S.T.E.), Así como su Ley respectiva, la cuál sustituye a la de 1925.

Fue necesario realizar diversas reformas a la Ley original del Seguro Social; por lo que la actual Ley fue publicada en el diario oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.

El incremento demográfico y las condiciones socioeconómicas de México han logrado, que actualmente el sistema de seguridad social esté integrado por diversas organizaciones que enfocan su servicio a la población económicamente activa, dentro de las cuales además del I.M.S.S. e I.S.S.S.T.E. destacan dos instituciones que destinan sus recursos y programas a grupos de población claramente diferenciados, la empresa paraestatal Petróleos Mexicanos, que atiende a quien sirve en su estructura; y el I.S.S.F.A.M., que atiende a los integrantes de las fuerzas armadas.

1.2 SEGURIDAD SOCIAL

1.2.1 DEFINICION

Con la finalidad de comprender lo que significa la seguridad social, a continuación se presentan las definiciones de dos fuentes diferentes:

El doctor Ignacio Morores Prieto, en su obra denominada "Tesis mexicanas de seguridad social" del Centro de Documentación del I.M.S.S., indica acerca de la seguridad social:

"...Se trata, de sistemas dinámicos y flexibles que tienen que ser adaptados a las situaciones siempre cambiantes de la existencia humana y de la vida social.

Su propósito fundamental consiste en proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y emenezas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas: su muerte, la de sus seres más cercanos, la pérdida del empleo, la enfermedad, los riesgos que se afrontan en la vida laboral, el retiro....".

Jhon Henry Richerdson, en su libro titulado "La seguridad social", menciona:

"El propósito esencial de la seguridad social es asegurar por medio de la acción colectiva o de la comunidad la "eliminación de necesidades" a aquellos que, por desgracia se hallan temporal o permanentemente desprovistos de recursos con que subsistir y atender debidamente a la salud".

De lo anterior señalado, podemos concluir la siguiente definición:

"La seguridad social es el conjunto de actividades sociales, económicas y culturales que realiza el Estado y los particulares para satisfacer las necesidades básicas

de toda una población, para de esta manera lograr desarrollar la integridad de cada hombre y por consiguiente el da toda la genta que le rodea".

Seguridad social y seguro social, son términos que se usan de manera similar, pero ambos presentan diferencias en su significado.

El artículo 4° de la Lay del I.M.S.S. define al seguro social como un instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público da carácter nacional. Por lo tanto, el seguro social es parte de la seguridad social'

1.2.2 OBJETIVOS

Desde un principio se pensó que, a diferencia de lo que acontecía en otras latitudes, la seguridad social mexicana no habría da dirigirse soiamente al cuidado del factor trabajo para el fomento de ia producción, sino que debería contribuir a nuestro progreso mexicano, mejorando íntegramente al hombre. No podía entenderse tampoco, de manara estricta, como un mecanismo por medio del cual los sectores económicamente activos soportarían la carga de la población de edad avanzada, sino como un sistema que pudiera captar recursos para la política social propia de un país en crecimiento, que debe contemplar, antes que nada, la formación de las nuevas generaciones.

La continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo, hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico; debe evolucionar de acuerdo con las circunstancias, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a sus beneficiarios a un número mayor de mexicanos.

El Seguro Social, es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador así como una manera de elevar su salario.

El objetivo del Seguro Social es auxiliar y proteger al ser humano afectando en su salud y en sus ingresos, ya sea un trabajador subordinado o Independiente, o bien un patrón Individual.

Al respecto el Artículo 2^o de la Ley del I.M.S.S., señala que 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.

Para lograr esta finalidad se proporcionan los servicios mediante prestaciones en especie y en dinero, para ello, es necesario que los asegurados cumplan con los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

1.2.3 DEFINICION DEL I.M.S.S.

El Artículo 3^o de la Ley del I.M.S.S., establece que la seguridad social esta a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por la Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.

A su vez el Artículo 5^o indica que la organización y administración del Seguro Social está a cargo del I.M.S.S., el cual se define de la siguiente manera:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio.

Tiene la facultad de administrar y organizar todo lo relacionado al Seguro Social; y su rasgo distintivo consiste en que su patrimonio es originado por una aportación tripartita: gubernamental, de los trabajadores y del Estado

1.3 MARCO JURIDICO

El ordenamiento jurídico es un sistema legítimo de normas, jerárquicamente puestas en vigor en la colectividad, derivadas a partir de una norma superior a la que todos deben su validez.

En relación a la disposición del I.M.S.S., estas se encuentran fundadas por el siguiente ordenamiento jurídico:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Leyes y Decretos:
 - Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
 - Ley Federal del Trabajo.
 - Ley del Seguro Social.
- c) Reglamentos
- d) Código Fiscal de la Federación
- e) Acuerdos del Consejo Técnico del I.M.S.S.; y
- f) Jurisprudencias.

1.3.1 CONSTITUCION POLITICA.

El ordenamiento general que legaliza el pago de las cuotas obrero-patronales lo encontramos en nuestra Carta Magna, la cual señala en el art. 31 fracción IV, que es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos de la Federación, del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Es necesario aclarar el carácter que tienen las cuotas que se cubren al I.M.S.S., ya que existen divergencias respecto a no considerarlas como contribuciones.

Lo anterior se deriva del criterio que expone la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la siguiente Tesis:

" Las cuotas obrero-patronales que se pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social no tienen carácter de contribuciones, por que no se apoyan en la fracción IV del artículo 31 de la Constitución, sino en las fracciones XIV y XXIX del artículo 123 de la Carta Magna, y la finalidad del establecimiento de las primas es distinta a la de los tributos, pues mientras tienen como objetivo una protección a favor de los trabajadores contra los riesgos y eventualidades que pudieran suceder en el desempeño de sus labores, los segundos tienen como objetivo contribuir a los gastos públicos de la Federación, de los estados o municipio, con independencia de que el artículo 267 de la Ley del I.M.S.S. establezca que el pago de las cuotas, los recargos y los capitales constitutivos tienen carácter fiscal, pues tal aseveración es, por una parte, puramente práctica, y por la otra, el término fiscal es genérico y puede aplicarse tanto a los impuestos como a cualquier otra prestación o contraprestación a favor del Estado o de un organismo descentralizado que, por estar prevista en la ley como obligación a cargo de los particulares, puede ser exigida coactivamente, sin que ello signifique, por necesidad, que se trata de las contribuciones a que alude el art. 31, fracción IV, Constitucional":

Informe 1988. SCJN. Primera parte, Pág. 877.

Por lo tanto, para aclarar esta situación, se adicionó el art. 9-BIS, a través del cual, no existe duda de que las aportaciones al I.M.S.S. tienen el carácter de contribuciones.

Art. 9-BIS de la Ley del I.M.S.S.:

"Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen carga las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa".

Por otra parte en materia de seguridad social, nuestra Constitución en el art. 123 fracción XXIX indica:

"Es de utilidad pública la Ley del seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedad y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

1.3.2 LEYES Y DECRETOS

Las Leyes en las que se encuentran lineamientos respecto al seguro social, básicamente son las siguientes.:

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL

En su apartado de entidades paraestatales señala en el art. 5o. :

" El I.M.S.S., se regirá rigiendo por su Ley específica en cuanto a las estructuras de sus órganos de gobierno y vigilancia, pero en cuanto a su funcionamiento, operación, desarrollo y control, en lo que no se oponga a la ley específica se sujetará a las disposiciones de la presente Ley " .

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley, es el antecedente de la seguridad social, en la cuál se precisan conceptos, obligaciones y derechos de las relaciones obrero-patronales, que coadyudan a la aplicación correcta de la Ley del I.M.S.S.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

La misma Ley del Seguro social, señala su obligatoriedad, y sus facultades como organismo fiscal autónomo en los siguientes preceptos:

Art. 1°.- La presente Ley es de observancia obligatoria en toda la República Mexicana en la forma y términos que la misma establezca.

Art. 267.- El pago de las cuotas, los recargos y los capitales constitutivos tienen el carácter de fiscal.

Art. 268.- Para los efectos del artículo anterior, el Instituto tiene carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para sus liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias.

1.3.3 REGLAMENTOS

De la Ley del I.M.S.S. se derivan diversos reglamentos, los cuáles amplían los principios señalados en la misma para su correcta aplicación. Siendo los siguientes:

- Reglamento de la ley del seguro Social en lo relativo a la inscripción de patrones y trabajadores, funcionamiento de la Dirección General del Instituto y sesiones del Consejo Técnico.
- Reglamento de la Ley del Seguro social en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores.
- Reglamento para el pago de cuotas.
- Reglamento del art. 274 de la Ley del Seguro Social.

- Reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos.
- Reglamento para el Seguro Social obligatorio de los trabajadores del campo.
- Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.

- Reglamento del Seguro Social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado.

- Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro social y sus reglamentos.

- Reglamento del traslado de enfermos entre las cajas centrales y regiones del I.M.S.S.

- Reglamento de los servicios de habilitación, previsión social y prevención de invalidez del I.M.S.S.

1.3.4 CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

El Código Fiscal de la Federación, es de aplicación supletoria, es decir, a falta de disposición expresa en la ley; se aplican los preceptos de dicho código, sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de que México sea parte.

Las cuotas al I.M.S.S., como contribuciones, se ubican dentro del concepto de aportaciones de seguridad social, según la definición que al respecto hace el Código Fiscal de la Federación, en su artículo 2o. fracción II, el cuál indica lo siguiente:

" Son aportaciones de seguridad social, las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado "

1.3.5 ACUERDOS DEL CONSEJO TECNICO DEL I.M.S.S.

El Consejo Técnico es el representante legal y el administrador del instituto; tiene la facultad de emitir acuerdos, con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos conceptos y artículos, según lo señala el art. 252 y 253 de la ley del I.M.S.S.

Al respecto, el artículo 35 del Código Fiscal de la Federación establece que los funcionarios fiscales facultados debidamente, podrán dar a conocer a las diversas dependencias el criterio que deberán seguir en cuanto a la aplicación de las disposiciones fiscales, sin que por ello nazcan obligaciones para los particulares y únicamente derivarán derechos de los mismos cuando se publiquen en el diario oficial de la Federación.

Por lo tanto, estos acuerdos son únicamente criterios internos respetados por las dependencias del I.M.S.S., que orientan la actuación del contribuyente, pero que no son jurídica y formalmente reglamentos, por lo tanto, no se cuenta con la absoluta seguridad ni de su permanencia ni de su aplicación por parte de las mismas autoridades.

1.3.6 JURISPRUDENCIAS

Por último, a falta de disposición expresa en los ordenamientos anteriores, se observan las Jurisprudencias, que son las resoluciones que emite el tribunal Fiscal de la Federación para casos específicos.

La Jurisprudencia, se constituye con la interpretación que de la Ley hacen los tribunales judiciales al dictar sentencia en los diferentes casos que se les someten a su resolución por los particulares. En México, por disposición constitucional, es únicamente la suprema Corte de Justicia de la Nación, como órgano máximo del poder Judicial Federal, que tiene facultades legales para sentar Jurisprudencia, la cual se forma cuando son

resueltos en igual sentido cinco casos análogos de modo ininterrumpido, a fin de generalizar el sentido de la interpretación de la ley.

1.4. REGIMENES QUE COMPRENDE EL SEGURO SOCIAL

El seguro social comprende los siguientes regímenes:

- I.- El régimen Obligatorio y
- II.- El régimen Voluntario.

1.4.1 REGIMEN OBLIGATORIO

El régimen obligatorio, según el art. 11 de la Ley del I.M.S.S., comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y Maternidad;
- III. Invalidez, vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte;
- IV. Guarderías para hijos de aseguradas.
- V. Retiro.

REGIMEN VOLUNTARIO.

El régimen Voluntario se encuentra fundamentado en el título tercero, Artículos, 224 a 231 de la ley de la materia.

Dicho régimen, sólo puede proporcionar prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad.

Como su nombre lo indica, es optativa la incorporación a éste régimen y pueden gozar de dicho beneficio los familiares del asegurado que no estén protegidos por esta ley, o bien por personas no comprendidas en el artículo 12 y 13; sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio; con las salvedades consignadas en los artículos 219 y 220, sujetos que voluntariamente se pueden incorporar al régimen obligatorio.

C A P I T U L O I I

DEL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

2.1 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO:

El artículo 12 de la Ley señala como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio los siguientes:

I.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea su personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuesto o derechos;

II.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administración, obreras o mixtas; y

III.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

La fracción primera señala el término "relación de trabajo", Por lo tanto, es necesario recordar que señala la Ley Federal del Trabajo al respecto.

Art. 20.- "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario."

Cabe señalar, que la prestación de un trabajo, a que se refiere éste párrafo y la celebración de un contrato producen los mismos efectos. El párrafo segundo del citado artículo indica:

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cuál una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Por lo tanto, son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio todos los trabajadores que están vinculados a un patrón, a través del pago de un salario.

Así mismo, son sujetos de aseguramiento todas aquellas personas que prestan sus servicios a través de sindicatos de trabajadores y de intermediarios.

Las sociedades cooperativas de producción y las administraciones obreras o mixtas, que señala la fracción II, son consideradas como patrones para los efectos de la Ley del I.M.S.S. según lo señala el artículo 22 de la misma.

En cuanto a la fracción III del artículo, la ley del crédito agrícola pretende dolar de capacidad económica a los ejidatarios o comuneros, a través de sociedades locales de crédito ejidal o agrícola. Al agruparse en esas condiciones, los miembros de las mismas adquieren capacidad económica y deben ser sujetos de aseguramiento.

El artículo 13 también señala como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, los siguientes :

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

II.- Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos.

III.- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos; estén sujetos a contratos de asociación, producción financiamiento y otro genero similar a los anteriores;

IV.- Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aún cuando no estén organizados crediticiamente;

V.- Los ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en las fracciones anteriores; y

VI.- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta ley.

El ejecutivo federal, a propuesta del instituto, determinara por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria al Régimen del Seguro Social, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos.

Al respecto el artículo 18 nos afirma, que, en tanto no se expidan los decretos a que se refiere el artículo No. 13, los sujetos de aseguramiento en él comprendidos podrán ser incorporados voluntariamente al régimen Obligatorio, mediante lo previsto en los artículos 198 a 223.

Es importante mencionar que dentro de el artículo 219 se menciona que también las personas que empleen las entidades federales, estatales o municipales o los organismos o instituciones descentralizados, que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, ni en los artículos 12 y 13 de esta ley podrán ser incorporados voluntariamente al régimen obligatorio

2.1.1 PAGOS A ACCIONISTAS

El artículo 12, fracción primera de la Ley del Seguro Social establece que son sujetos del régimen obligatorio las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo.

Al respecto el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala, que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Tratándose de los accionistas de las sociedades mercantiles que desempeñan funciones en la empresa, existe duda respecto a su afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social, debido a que se considera que no existe subordinación como lo señala la Ley Federal del Trabajo, sin embargo sí existe el pago de un sueldo.

Por lo tanto, para definir un criterio, que nos permita cumplir con lo que señalan las disposiciones de la Ley del I.M.S.S., a continuación se transcriben algunas Tesis del tribunal Fiscal de la Federación, analizando- los siguientes casos:

- Accionistas, cuando son trabajadores.
- Gerente general y administrador único.
- Gerente general y Consejo de administración.

a) SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO. APORTACION DE CUOTAS DEL GERENTE. CUANDO DEBE SER CONSIDERADO COMO TRABAJADOR Y NO COMO PATRON PARA GOZAR DEL.. El carácter de trabajador de un gerente no se contradice por el hecho de que por algún tiempo haya poseído hasta el 20 % de las acciones de la compañía pues independientemente de sus derechos de accionista, tenía también el carácter de trabajador ya que recibía una remuneración fija o sueldo, debiendo tener para ello la protección que otorga el Régimen del Seguro Obligatorio.

Esto debe observarse a pesar de la tesis de éste Alto Tribunal y que ya es Jurisprudencia, y que establece que los Gerentes deben ser considerados como trabajadores solo cuando no sean parte integrante de la empresa y no estén vinculados a los resultados económicos de la actividad de la misma; pues en este caso, inquestionablemente tienen el carácter de patrones; en virtud de que ésta tesis se limita a los gerentes que, por su función directora, dentro de una empresa y por su vinculación a los resultados económicos de la misma, pueden llegar a identificarse con los patrones y cesan por ello de ser trabajadores, caso que no es el actual en que el interesado solo era

consejero médico y no tenía ninguna función directora. Es decir que aunque tuviese acciones en la empresa por la naturaleza de su función siempre fue un trabajador, por lo que debieron aportarse las cuotas del Seguro Social, para que gozara de los beneficios del Seguro obligatorio.

Amparo de revisión 1191/64. Laboratorios Fusteru, S.A.; 9 de Noviembre de 1964. Unanimidad de 4 votos ponente: José Rivera Pérez Campos (S.J.F. Vol. 2 XXXIX. Segunda sala. Página 31. Fecha : 09 - Noviembre - 1964).

b) GERENTE GENERAL DE SOCIEDAD ANONIMA, SU AFILIACION AL SEGURO SOCIAL. SU CALIDAD DE ACCIONISTA NO LO EXIME DE SU CALIDAD DE TRABAJADOR. El hecho de que un gerente general sea simultáneamente accionista de la empresa, no lo exime de su calidad de trabajador, pues como gerente se encuentra subordinado a la sociedad, que tiene el carácter de patrón y cuya voluntad radica en la asamblea general de accionista y en sus órganos de administración, y como accionista tiene derechos y deberes específicos diferentes a las facultades y obligaciones que posee como gerente, por lo que no existe ninguna base para confundir esas situaciones. Lo anterior se infiere de los artículos 2o. y 87 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en lo que se dispone que la Sociedad Anónima es aquella que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones, así como que las sociedades mercantiles tienen personalidad jurídica distinta de la de los socios, lo que significa que tiene un patrimonio propio y un nombre o denominación y un domicilio diverso a los de los miembros que las integran (socios), quienes se encuentran vinculados a la persona moral en tanto que deben aportar los medios necesarios para la realización del objeto social, sea con la calidad de socios industriales o de socios capitalistas, pero sin que en forma alguna puedan confundirse con la sociedad. Los socios como personas diversas a la persona moral, tienen frente a ella derechos de contenido muy variado, entre los que son fundamentales el derecho de participar en el reparto de utilidades (dividendos), Así como en su caso, el de obtener parte del patrimonio de la sociedad al disolverse y liquidarse ésta y la obligación derivada del concepto de sociedad anónima, de pagar sus acciones.

Revisión fiscal 68/69. Química del Sureste, S.A. fallada el 11 de marzo de 1970. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Felipe Tena Ramírez. Secretario: Lic. Mariano Azuela Gultrón.

c) Dado los términos expresados del artículo 12, fracción I de la Ley del Seguro Social y la naturaleza jurídica de los accionistas de las Sociedades Mercantiles, dichas personas están exceptuadas del régimen del seguro obligatorio, conclusión a la que llega la sentencia del Tribunal Fiscal de la Federación:

ACCIONISTAS. NO EXISTE LA OBLIGACION DE AFILIARLOS AL I.M.S.S. Siendo el presupuesto para que una persona deba ser afiliada al I.M.S.S. el hecho de que sea trabajador de empresa, es indudable que los accionistas de una determinada empresa no quedan comprendidos dentro de la disposición de la Ley del Seguro Social y por tanto no existe la obligación de afiliarlos, pero si a estos accionistas se les ha conferido el nombramiento de gerentes para desarrollar funciones relacionadas con la administración de la empresa, entonces si existe ésta obligación.

GERENTE GENERAL Y ADMINISTRADOR UNICO. NO ES AFILIABLE AL I.M.S.S. cuando una persona es gerente general y administrador único de una sociedad, integra por si sola, la voluntad direccional del ente jurídico, y no estando bajo la dirección y dependencia de ningún órgano de administración, no tiene el carácter de trabajador, y no es, por tanto afiliable al I.M.S.S. A la inversa, cuando una persona, aunque tenga la designación de gerente general y sea accionista de la empresa y miembro del Consejo de Administración, no integra la voluntad social, sino que solo contribuye, en unión de los demás consejeros a integrarla, está subordinada a la empresa, y cabe estimar que hay en el caso una relación laboral, por lo que tal persona es afiliable al I.M.S.S.

Revisión fiscal 456/970. Central de Ferreterías, S.A. 7a. época, volumen 22, 6a. parte, página 25.

Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

CONCLUSIONES:

En base a lo anterior se concluye, que el fundamento para decidir si una persona se incorpora, o no al régimen obligatorio del Seguro Social es la existencia de la subordinación, no importando que sea accionista de la empresa.

Accionistas cuando son trabajadores.

El hecho de que los trabajadores sean propietarios de algunas de las acciones de la propia empresa, no les otorga el carácter de patrones, si esa propiedad no representa la mayoría del capital de la empresa y sus tenedores no desempeñan puestos de dirección de la misma, ya que sólo en esas condiciones podrá decirse que no existe un trabajo personal subordinado. Por lo tanto dichos trabajadores si se deben de afiliar al I.M.S.S.

Gerente general y Administrador único.

EL accionista que sea administrador único y gerente general de una empresa no es afiliable al régimen obligatorio del Seguro Social, ya que reside sólo en él la función de dirección, por lo que no existe subordinación alguna que acredite una relación de trabajo.

Gerente general y Consejo de administración.

El accionista que desempeñe la función directiva de una empresa en donde exista un Consejo de Administración, es afiliable al régimen obligatorio del Seguro Social siempre y cuando el importe de sus acciones no representen la mayoría del capital de la empresa. Ya, que aunque realice funciones de dirección su voluntad se encuentra subordinada al Consejo de administración.

Es importante señalar, que en caso de duda sobre afiliación de patrones y trabajadores, con apoyo en el artículo 20 de la Ley del Seguro Social, puede expresarse por escrito al I.M.S.S., sin que por ello el patrón quede relevado de pagar las cuotas

correspondientes. El Instituto dentro de un plazo de cuarenta y cinco días, notificará al patrón la resolución que dicte.

2.2 OBLIGACIONES PATRONALES

Es obligación de los patrones, cumplir con las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, por lo que a continuación se resumen en forma general las disposiciones más inmediatas, que todo patrón debe tener presente:

INSCRIPCION

Es obligación del patrón registrarse e inscribir a sus trabajadores en el I.M.S.S., en un plazo no mayor de cinco días hábiles, a partir de la fecha de iniciación de labores. En el supuesto de que no se inscriban a sus trabajadores dentro del plazo aludido, se harán acreedores a las multas que señale el reglamento respectivo.

Si el trabajador llegare a sufrir un accidente antes de la presentación del aviso aunque fuere dentro de los cinco días mencionados, el I.M.S.S. fincará al patrón un capital constitutivo, que consistirá en cobrarle los servicios que le hubiere prestado.

Lo anterior, se fundamenta en el artículo 19 fracción I de la Ley del Seguro social, el cuál señala lo siguiente:

"Los patrones están obligados a:

Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señale esta Ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días".

COMUNICAR LAS ALTAS Y BAJAS DE LOS TRABAJADORES.

Es obligación del patrón comunicar al I.M.S.S. las altas y bajas de los trabajadores, así lo señala el artículo 19 en su fracción primera antes citada. En tanto no se presente el aviso de baja, subsiste la obligación de enterar las cuotas al Instituto; sin embargo, si se comprueba por el patrón que el trabajador fue inscrito por otro patrón, el I.M.S.S. devolverá las cuotas enteradas indebidamente (Art. 43 de la Ley del Seguro Social).

Respecto a los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del régimen del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad. Así lo señala el artículo 26 de la Ley respectiva.

AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO

Como se ha venido indicando en el artículo 19 de la Ley del Seguro Social, las modificaciones de salario deberán comunicarse al Instituto en un plazo de cinco días, sin embargo el artículo 40, especifica lo siguiente:

"Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique su salario estipulado, se estará a lo siguiente:

I. En los caso previstos en la fracción I del artículo 36, el Patrón estará obligado a presentar los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles;

II. En los caso previstos en la fracción II del artículo 36, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario promedio obtenido en el bimestre anterior.

III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 36, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se 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 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.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta y cinco días siguientes a su otorgamiento".

El artículo 36 que se menciona, se refiere a la determinación del salario base de cotización para trabajadores con salario fijo, variable y mixto, respectivamente en cada una de sus fracciones.

Por lo anterior, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Para trabajadores que perciben salario fijo, cuando éste se modifique se deberá comunicar al I.M.S.S. en un plazo de cinco días hábiles.
- Para trabajadores que perciban salario variable, deberán comunicar al Instituto, dentro del primer mes del siguiente bimestre.
- Para trabajadores que perciben salario mixto, si se modifica el salario, en los elementos fijos se deberá comunicar al Instituto dentro de los cinco días siguientes; si la notificación, es en los elementos variables, deberá comunicarse dentro del primer mes del siguiente bimestre.

REGISTROS EN NOMINAS

El artículo 19 en su fracción II señala como obligación patronal lo siguiente:

"Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO - PATRONALES

El Patrón tiene la obligación de determinar las cuotas obrero-patronales y enterar su importe ante el I.M.S.S., según lo establece el artículo 19 fracción III.

Cabe señalar, que este precepto está vigente a partir del 21 de julio de 1993; ya que anteriormente era el I.M.S.S., quien determinaba las cuotas obrero-patronales.

El I.M.S.S., en apoyo a los patrones para que cumplan con la obligación de autodeterminar las cuotas obrero-patronales, estableció en el artículo séptimo transitorio del decreto del 20 de julio de 1993, continuar emitiendo las liquidaciones a los patrones, tomando como base el número de trabajadores al servicio de cada uno de ellos, de la siguiente forma:

Número de trabajadores por patrón	Ultimo bimestre que emitirá el I.M.S.S.
Más de 50	1o. de 1994
De 10 a 50	4o. de 1994
Menos de 10	1o. de 1995

Dicho artículo, fue modificado en las reformas a la Ley del Seguro Social publicadas en el diario oficial de la Federación del 22 de julio de 1994, con vigencia al día siguiente, en el sentido de que el I.M.S.S. no emitirá liquidaciones de cuotas obrero patronales a aquellos patrones con más de 50 trabajadores a su servicio.

EFFECTUAR RETENCIONES A LOS TRABAJADORES

El artículo 44 de la Ley del Seguro Social indica, que el Patrón al efectuar el pago de salarios deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Claro, que a los trabajadores que perciben salario mínimo no se les hará alguna retención; pues la Constitución Política en su artículo 123 fracción VIII señala: "El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Y la Ley del Seguro Social, también lo confirma en su artículo 42, el cuál señala: "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

DAR AVISO DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE TRABAJO

El patrón tiene la obligación de dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo. De no hacerlo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento. Según artículo 58 y 59 de la Ley del seguro social.

REVISION ANUAL DEL GRADO DE RIESGO

El artículo 80 de la Ley del Seguro Social establece, que las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cuál estén cubriendo sus primas, para determinar de acuerdo con sus índices de siniestralidad, por el período y dentro del plazo que señale el reglamento, si permanecen en el mismo grado de riesgo, se disminuye o se aumenta.

DICTAMEN DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES

En materia de dictaminación, el artículo 19-A obliga a los patrones que tengan de 300 trabajadores en adelante a presentar al I.M.S.S. copia con firma autógrafa de los anexos de sus estados financieros dictaminados para fines fiscales, relativos a las obligaciones correspondientes a seguro social y se establece así mismo, la dictaminación optativa.

Cabe señalar, que el artículo 19-A, se añadió a la Ley del seguro social según decreto del 20 de julio de 1993, y entró en vigor a partir del 1o. de enero de 1994, de acuerdo con el tercer artículo transitorio de dicho decreto.

OTRAS OBLIGACIONES

Otras obligaciones patronales que señala el artículo 19, son las siguientes:

- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la ley del Seguro Social, decretos y reglamentos respectivos.

- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el I.M.S.S.

- Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; ya que se deberán cubrir las cuotas obrero-patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar.

2.3 RAMAS QUE CUBRE EL SEGURO SOCIAL

El Régimen obligatorio del Seguro Social, cubre las siguientes ramas:

- Seguro de enfermedad y maternidad
- Seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Seguro de Guarderías
- Seguro de riesgo de trabajo
- Seguro de retiro

2.3.1 DEL SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Las disposiciones de éstos seguros, se regulan en el título II capítulo IV de la Ley del Seguro Social.

ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

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, aquella en que el I.M.S.S. certifique el padecimiento. Respecto a la maternidad, el disfrute de las prestaciones que otorga el Seguro Social, se iniciaran cuando el propio I.M.S.S. certifique el embarazo de la asegurada.

QUIENES TIENEN DERECHO AL SEGURO

El artículo 92 establece, que quedan amparadas por este ramo del Seguro Social:

I. El asegurado

II. El pensionado por:

- a) Incapacidad permanente
- b) Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada; y
- c) Viudez, orfandad o ascendencia.

III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a) y b) de la fracción II, a falta de esposa la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III;

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o, a falta de éste el concubino si reúne los requisitos de la fracción III ;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados en los términos en los términos consignados en la fracción anterior ;

VI. Los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a enfermedad crónica, defecto físico, psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece;

VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 156;

VIII El padre y la madre del asegurado que viven en el hogar de éste;

IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a) y b) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Los sujetos comprendidos en las fracciones III al IX inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado ; y

b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 99 de ésta Ley.

FECHA DE INICIO DEL DERECHO AL SEGURO

El artículo 93, establece que se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el Instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo.

RESPONSABILIDAD DEL PATRÓN POR NO CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES

El artículo 96, señala que el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedad y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

El Instituto, a solicitud de los interesados se subrogará en sus derechos y concederá las prestaciones correspondientes. En este caso el patrón enterará al Instituto el importe de las prestaciones en especie otorgadas, así como de los subsidios, gastos de funeral o de las diferencias de éstas prestaciones en dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad del trabajador de que se trate.

DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

En caso de enfermedad, el Instituto otorgará al asegurado y a los beneficiarios la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento; pudiéndose prolongar dicho plazo.

En caso de maternidad, la asegurada, tiene derecho a la asistencia obstétrica; ayuda en especie por seis meses para lactancia; y una canastilla al nacer el hijo. Dichas prestaciones varían para las familiares derechohabientes.

DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

Subsidio por enfermedad.

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. Dicho subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas; pudiéndose prolongar dicho plazo.

Para percibir el asegurado dicho salario, deberá tener cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad. (Artículo 104 y 105).

Subsidio por maternidad

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del salario promedio de su grupo de cotización, el cual recibirá durante cuarenta y dos días anteriores del parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir para el seguro de enfermedades y maternidad, las cuotas del 8,750 % y 3,125 % sobre el salario diario base de cotización, respectivamente (Artículo 114).

LIMITE BASE DE COTIZACION

Se establece como límite de cotización superior, el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, inclusive para los trabajadores que estén inscritos con un salario inferior al mínimo por tratarse de jornada o semana reducida. (Artículo 34 de la Ley y 6o. del reglamento del pago de cuotas).

2.3.2 DE LOS SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

Las disposiciones de éstos seguros se señalan en el título II, capítulo V de la Ley del Seguro Social.

El otorgamiento de las prestaciones en esta rama requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el I.M.S.S. Para efectos de éstos seguros, se considera como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad.

INVALIDEZ

Se considera que existe invalidez cuando el asegurado esté imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al 50 % de su remuneración habitual

percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La invalidez es la pérdida de la capacidad de trabajo debido a una disminución notable en la salud del trabajador; también se puede provocar un estado de invalidez por defectos físicos o mentales.

PRESTACIONES

El estado de invalidez da derecho al asegurado, al otorgamiento de las siguientes prestaciones, según artículo 129:

- Pensión temporal definitiva
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares y
- Ayuda asistencial.

DERECHO A LA PENSION POR INVALIDEZ

El artículo 134 señala que el derecho a la pensión por invalidez, comenzará desde el día en que se produzca el siniestro, y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la prestación de la solicitud para obtenerla.

COTIZACIONES MINIMAS PARA TENER DERECHO AL SEGURO

El artículo 131 establece que para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.

VEJEZ

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, y el Seguro Social tratando de proteger a esta clase de trabajadores, ha previsto el seguro de vejez, para aquellos asegurados que lleguen a sesenta y cinco años de edad, considerando la necesidad del retiro con el amparo de prestaciones en especie y económicas.

PRESTACIONES

La vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones, según artículo 137:

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial.

COTIZACIONES MINIMAS PARA TENER DERECHO AL SEGURO

El artículo 138 indica que para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.

DERECHO A LA PENSION POR VEJEZ

El derecho al disfrute de la pensión por vejez comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos anteriormente mencionados (Artículo 139).

CESANTIA EN EDAD AVANZADA

La cesantía en edad avanzada, se presenta para efectos del Seguro Social, cuando el asegurado después de los sesenta años de edad, quede privado de trabajos remunerados, para lo cuál el I.M.S.S. ofrece el seguro inherente, brindando las prestaciones tanto en especie como económicas a que tenga derecho el trabajador, en las condiciones descritas.

PRESTACIONES

El artículo 144 señala que la contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial.

COTIZACIONES MINIMAS PARA TENER DERECHO AL SEGURO

El artículo 145 indica, que para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada, se requiere que el asegurado:

- Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales.
- Haya cumplido sesenta años de edad; y
- Quede privado de trabajo remunerado.

DERECHO DE LA PENSION DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA

El artículo 146 indica que el derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzara desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos anteriormente señalados; siempre que se solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio.

El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos que el pensionado reintegrese al régimen obligatorio del Seguro Social. (artículo 148 y 183.)

MUERTE

En el seguro por muerte el I.M.S.S. otorga a los beneficiarios las prestaciones previstas en la Ley de la materia, cuando fallezca el asegurado o en su caso el pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

PRESTACIONES

Cuando ocurra la muerte, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones ; según artículo 149:

- Pensión de viudez
- Pensión de enfermedad
- Pensión a ascendientes
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez
- Asistencia médica.

DERECHO DE LA PENSION DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

El artículo 150 señala, que son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones, los siguientes:

- Que el asegurado al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y
- Que la muerte del asegurado no se deba a un riesgo de trabajo.

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

El artículo 177 de la Ley del Seguro Social Indica:

"A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir por los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte las cuotas del 5.95 por ciento y 2.125 por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente":

Sin embargo, la tasa mencionada, se aplicará para cubrir las cuotas correspondientes al ejercicio de 1996, según artículo octavo transitorio del decreto publicado en el diario oficial de la Federación el día 20 de julio de 1993, el cuál a continuación se transcribe:

" Octavo.- Se reforma el Artículo Segundo Transitorio del Decreto por el que se Reforman, Adicionan, y Derogan diversos artículos de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 27 de diciembre de 1990, para quedar como sigue:

Segundo.- Las reformas al artículo 177 de la Ley entrarán en vigor el 1o. de enero de 1996.

Durante los años de 1994 a 1995, a los patrones y a los trabajadores les corresponderá cubrir para los seguros a que se refiere el capítulo V del Título Segundo de la Ley, las cuotas sobre el salario base de cotización que a continuación se indican:

AÑO	PATRON	TRABAJADOR
1994	5.670	2.025
1995	5.810	2.075

La cuantía de la contribución del Estado para los referidos seguros será igual al resultado de aplicar el porcentaje indicado en el artículo 178 de la Ley, al total de las cuotas patronales conforme al presente artículo".

LIMITE BASE DE COTIZACION

Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

2.3.3 DEL SEGURO DE GUARDERIAS PARA HIJOS DE ASEGURADAS

El seguro de guarderías para hijos de aseguradas, se reglamenta en el título segundo, capítulo VI de la Ley del Seguro Social, y cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia.

DERECHOS

Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo para los hijos de la edad de 43 días hasta que cumpla cuatro años.

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conserva durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho de las prestaciones de este ramo del seguro.

CUOTAS OBRERO-PATRONALES

El monto de la prima para este ramo del Seguro Social, será del uno por ciento sobre el salario base de cotización (Artículo 191)

Al respecto, el artículo 190 indica, que los patrones cubrirán íntegramente la prima del seguro de guardería infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio.

LIMITE BASE DE COTIZACION

Se establece como límite de cotización superior, el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, según artículo 33.

2.3.4 DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Este seguro, comprende los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Para cubrir las cuotas que deben pagar los patrones, es necesario determinar la clase y grado de riesgo en que se ubica la empresa.

Esta mecánica se muestra más adelante, así como un estudio más amplio del tema, razón por la cual no se presenta mayor información en el presente capítulo.

2.3.5 DEL SEGURO DE RETIRO (S.A.R.)

El 24 de febrero de 1992 fueron publicadas en el diario oficial de la Federación los ordenamientos legales que crean el Sistema de Ahorro para el Retiro. Dicho sistema entró en vigencia, el 1o. de mayo del mismo año, y se encuentra reglamentado en el capítulo V BIS de la Ley del Seguro Social como una rama más del régimen obligatorio, señalando el primer artículo lo siguiente:

***Art. 183-A - Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución**

de depósitos de dinero en favor de cada trabajador, en la forma y términos señalados en el presente capítulo":

OBJETIVOS

Son tres básicamente los objetivos por los que fue creado el Sistema de ahorro para el retiro:

Objetivo macroeconómico.- El crecimiento económico de un país está en función directa del ahorro. A través del S.A.R. se pretende fomentar la generación de mayores volúmenes de ahorro, permitiendo así el financiamiento a largo plazo de la inversión productiva y un mayor crecimiento económico.

Objetivo social demográfico.- Las pensiones otorgadas por el Seguro Social han perdido su valor adquisitivo por la inflación que ha padecido el país en la última década. Adicionalmente, el crecimiento del número de pensiones en relación a la población económicamente activa hace todavía más difícil que las pensiones del Seguro Social puedan mantenerse en niveles actuales. El S.A.R. tiene por objetivo mejorar el ingreso disponible de los trabajadores cuando llegue el momento de su jubilación.

Objetivo de equidad financiera.- Se pretende crear mecanismos para dar al pequeño ahorrador acceso a los instrumentos más sofisticados del mercado financiero y a los rendimientos elevados, que en la actualidad, están reservados a los grandes inversionistas.

DESCRIPCION DEL SISTEMA DEL SAR:

Los recursos se manejan en cuentas bancarias individuales a nombre de los trabajadores, destinadas a recoger las aportaciones al Seguro de Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda; estableciéndose una subcuenta para cada concepto.

Un trabajador no podrá tener más de una cuenta del S.A.R., y dicha cuenta tendrá como clave única el registro federal de contribuyentes del trabajador.

OBLIGACIONES DEL PATRON RESPECTO AL S.A.R.

Como ya se ha mencionado, las cuotas al S.A.R. no se enteran conjuntamente con las cuotas de las otras ramas del I.M.S.S., por lo que se generaron otras obligaciones para el patrón, las cuáles son las siguientes:

- Abrir una cuenta global en la Institución bancaria de su elección, donde depositará las aportaciones en favor de sus trabajadores.

- Recabar de sus trabajadores la información requerida y llevar a cabo la apertura de las cuentas individuales.

- Efectuar oportunamente las aportaciones al Seguro de Retiro y al Fondo Nacional de la Vivienda; de lo contrario se deberá pagar recargos y actualización de las contribuciones de acuerdo con lo establecido en el Código Fiscal de la Federación.

- Entregar a sus trabajadores los comprobantes emitidos por el banco, a más tardar con el último recibo de nómina del mes par siguiente al pago de las aportaciones.

- Entregar al sindicato una relación de las aportaciones efectuadas por cuenta de sus agremiados.

OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO RESPECTO AL S.A.R.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro ha autorizado a las Instituciones de crédito y a otras entidades financieras para recibir los recursos del S.A.R., generándose también para éstas, las siguientes obligaciones:

- Habilitar una de cada cinco sucursales para la prestación del servicio S.A.R.

- Abrir a las empresas las cuentas globales así como las cuentas individuales de los trabajadores para el depósito de las aportaciones.

- Depositar en la cuenta que el Banco de México le lleve al I.M.S.S. los recursos recibidos, a mas tardar el cuarto día hábil posterior a su recepción.

- Emitir y entregar a las empresas los comprobantes individuales de las aportaciones efectuadas por cuenta de sus trabajadores.

- Entregar al I.M.S.S., al INFONAVIT y al Banco de México la información que requieran de las aportaciones recibidas.

- Atender las solicitudes de retiros de los trabajadores o sus beneficiarios.

La aportación obligatoria de los patrones, es del 2 por ciento mensual sobre el salario base de cotización al I.M.S.S; estableciéndose como límite de cotización superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal; y como límite inferior el salario mínimo del área geográfica respectiva, de acuerdo con el artículo 33 y 183-B.

APORTACION VOLUNTARIA

Los trabajadores tienen derecho a hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución que lo reciba, según artículo 183-R.

INTERESES QUE GENERAN LAS CUOTAS DEL SAR.

Las subcuentas del seguro de retiro devengarán intereses a una tasa no inferior al dos por ciento anual, pagados mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas.

Las instituciones o entidades podrán cargar mensualmente a las subcuentas, la comisión máxima que por manejo de cuenta determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. La tasa de interés pagadera al trabajador, una vez descontada la mencionada comisión no deberá ser inferior al dos por ciento indicado (Artículo 183-J).

La tasa de interés será determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando menos trimestralmente, en función de los rendimientos en términos reales de los valores a largo plazo que circulen en el mercado, emitidos por el Gobierno Federal, o en su defecto, por emisores de la más alta calidad crediticia. Dicha determinación será dada a conocer mediante publicación en el diario oficial y en periódicos de amplia circulación en el país (Artículo 183-I).

DE LOS RETIROS

El trabajador podrá disponer de los recursos totales en su subcuenta del S.A.R. o bien adquirir una pensión vitalicia, cuando:

- Cuando el trabajador cumpla 65 años de edad; y

- Cuando el trabajador adquiriera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente parcial 50 por ciento o más, en los términos de la Ley del Seguro Social o de algún plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva.

El trabajador podrá realizar retiros parciales del 10 por ciento del saldo de la subcuenta del S.A.R. en los siguientes casos:

- En caso de incapacidad temporal, si ésta se prolonga por más tiempo que los períodos de prestaciones fijados por la Ley del Seguro Social Y;

correspondientes, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

Lo anterior se fundamenta en los artículos 183-O, 183-P Y 183-Q de la Ley del Seguro Social.

2.4 DE LOS CAPITALES CONSTITUTIVOS

DEFINICION DE CAPITAL CONSTITUTIVO.

Es el crédito a cargo de los patrones y demás sujetos obligados conforme a la Ley, que el I.M.S.S. determina, equivalente a las prestaciones en dinero y en especie otorgadas a los trabajadores o a sus beneficiarios, que en ejercicio de sus derechos solicitaron al I.M.S.S., y por los que el patrón, en omisión de sus obligaciones no cubrió las cuotas conforme lo establece la Ley.

Inclusive, si los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y las modificaciones de su salario, fueron entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, aun cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días que otorga de plazo el Seguro Social, se fincará un capital constitutivo.

Respecto al fincamiento de capitales, la Ley del Seguro Social establece:

Art. 84- "El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciere, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieron derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y las modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro en ningún caso liberarán

al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 19 de este ordenamiento.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos".

El patrón al cubrir los capitales constitutivos determinados por el Instituto, queda liberado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos de trabajo establece la Ley Federal de Trabajo, así como de la de enterar las cuotas de este ramo, por el lapso anterior al siniestro, con respecto al trabajador accidentado (Artículo 85 de la L.S.S.).

Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las siguientes prestaciones, mencionadas en el artículo 86 de la L.S.S.:

- Asistencia médica
- Hospitalización
- Medicamentos y material de curación
- Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento
- Intervenciones quirúrgicas
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso
- Subsidios pagados

- En su caso gastos de funeral
- Indemnizaciones globales
- Valor actual de la pensiones otorgadas

2.5. EPOCA DE PAGO DE LAS CUOTAS AL I.M.S.S.

El pago de las cuotas obrero-patronales se debe realizar por bimestres vencidos, a más tardar el día quince de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. En el ramo de seguro de retiro se cubrirán los días diecisiete de los meses antes indicados.

Se deben efectuar enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate será el equivalente al cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero patronales correspondientes al bimestre anterior. Respecto de las cuotas relativas al seguro de retiro no se tendrán que efectuar enteros provisionales

Tratándose de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquél dentro del cuál se haya dado dicho supuesto.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en un término no mayor de quince días contados a partir de aquel en que se haga la notificación de los mismos.

PAGOS EXTEMPORÁNEOS

Cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas, el patrón debe cubrir a partir de la fecha en que los créditos se hicieren exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación.

En el caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero-patronales o lo haga en forma incorrecta, el I.M.S.S. podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, 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 de que goza como autoridad fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

C A P I T U L O I I I

I N T E G R A C I O N D E L S A L A R I O B A S E D E C O T I Z A C I O N

3.1 CONCEPTOS BASICOS

Previo al tema, creemos conveniente presentar los siguientes conceptos y datos que resultan importantes para entender los textos que se refieren a la integración del salario base de cotización.

3.1.1 QUE SE ENTIENDE POR SALARIO

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Artículo 82 de la L.F.T.).

3.1.2 COMO PUEDE FIJARSE EL SALARIO.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. (Artículo 83 de la L.F.T.).

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del trabajo. 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 (Artículo 85 de la L.F.T.)

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 (Artículo 85 de la L.F.T.)

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (Artículo 86 de la L.F.T.).

3.1.3 SALARIOS MINIMOS

La fracción VI del artículo 123 Constitucional, y el Capítulo VI del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, establecen que en la República Mexicana deben existir los salarios mínimos, los cuáles pueden ser generales, profesionales, y del campo.

SALARIO MINIMO

Es la cantidad menor que debe de recibir el trabajador en efectivo por su trabajo. Debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

SALARIO MINIMO GENERAL

Puede ser para una o varias áreas geográficas de aplicación, y puede cubrir varias entidades federativas.

SALARIO MINIMO PROFESIONAL

Para una rama determinada de la actividad económica o para profesionales, oficios y trabajos especiales. Regirán para todos los trabajadores que se clasifiquen, dentro de la misma área geográfica o entidades federativas para las que se fijen.

A la fecha la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ha clasificado 88 actividades.

SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO

Los trabajadores del campo recibirán este salario, adecuado a sus necesidades. Esta disposición la contempla la fracción VI del artículo 123 Constitucional, no así la Ley Federal del Trabajo. Esto obedece a que desde hace varios años, estos salarios se igualaron a los mínimos generales, por lo que la Constitución no tiene ya porque regularlos.

SALARIOS MINIMOS VIGENTES

La Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos, es la encargada de determinar la división de la República en áreas geográficas y de establecer los salarios mínimos generales y profesionales en cada una de ellas.

Por lo general, los salarios mínimos se venían actualizando año con año, sin embargo, debido a la inflación económica presentada en 1995, fue necesario incrementarlos gradualmente.

Como consecuencia, la Comisión respectiva publicó el 2 de diciembre de 1995 los salarios mínimos vigentes a partir del 4 de diciembre de 1995 y los que tendrán vigencia a partir del 1o. de enero de 1996.

Es importante señalar que se realizará una nueva revisión de los salarios mínimos, para que a partir del 1o. de abril de 1996 se incrementen en un 10 por ciento. Dicha resolución se contempla dentro de la Alianza para la recuperación económica (APRE), como una medida para proteger el poder adquisitivo de los salarios.

Sin embargo, el incremento a los salarios mínimos en abril de 1996, fue de un 12 por ciento, según publicación en el diario oficial de la Federación del día 28 de marzo de 1996.

SALARIOS MINIMOS VIGENTES EN 1996.

	DEL 1º DE ENERO AL 31 DE MARZO	DEL 1º DE ABRIL AL 31 DE DICIEMBRE
Area Geográfica "A"	\$ 20.15	\$ 22.60
Area Geográfica "B"	\$ 18.70	\$ 20.95
Area Geográfica "C"	\$ 17.00	\$ 19.05

3.1.4 SALARIO DIARIO

Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria, no incluye alguna prestación adicional.

Se determina como se indica en el último párrafo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

3.1.5 SALARIO INTEGRADO PARA EL SEGURO SOCIAL

Es el salario incrementado con las diversas prestaciones, legales y contractuales, en dinero o en especie que reciba el trabajador por sus servicios a fin de constituir la base o cuantía sobre la que se aplican los porcentajes de las cuotas del Seguro Social, a efecto de determinar las aportaciones obrero-patronales que se deben enterar al I.M.S.S.

3.1.6 PERCEPCIONES FIJAS

Son aquellas cuyos montos son establecidos con anticipación, las cuáles pueden ser en dinero, como el salario, el aguinaldo y la prima vacacional; o bien en especie, como son la habitación y la alimentación gratuita; además de las que contemple el contrato individual o colectivo de trabajo.

PERCEPCIONES VARIABLES

Se caracterizan porque no son conocidas previamente en sus montos, ya que están sujetas a una contingencia, relacionada generalmente con la eficiencia del trabajador en cuanto al volumen de los trabajos a realizar, por ejemplo las remuneraciones por tiempo extraordinario, los premios por productividad, comisiones sobre ventas realizadas etc., las cuáles también pueden ser en dinero o en especie.

3.2. PRINCIPALES ARTICULOS DE LA LEY RELACIONADOS CON LA INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.

Son varios los artículos relacionados con la determinación del salario base de cotización, por lo tanto, sólo se presentan los más importantes, ya que otros se mencionan conforme se valian analizando los diferentes conceptos que integran el salario.

CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION

Artículo 32

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.

No se tomarán en cuenta para la integración 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 a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro;

IV Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

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 20% 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 40 % 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 10% del salario base de cotización.

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

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

SALARIO BASE DE COTIZACION PARA EFECTOS DE INSCRIPCION DE LOS ASEGURADOS.

Artículo 33

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 35.

Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

REGLAS PARA DETERMINAR LOS GRUPOS Y FORMA DE COTIZAR

Artículo 35

Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

I. El bimestre natural será el período de pago de cuotas, sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta Ley;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fija por períodos distintos a los señalados; y

SALARIO BASE DE COTIZACION PARA EFECTOS DE INSCRIPCION DE LOS ASEGURADOS.

Artículo 33

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 35.

Tratándose de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

REGLAS PARA DETERMINAR LOS GRUPOS Y FORMA DE COTIZAR

Artículo 35

Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

I. El bimestre natural será el período de pago de cuotas, sin perjuicio de los enteros provisionales a que se refiere el segundo párrafo del artículo 45 de esta Ley;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados; y

III. 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 y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas.

COMO SE INTEGRA EL SALARIO BASE DE COTIZACION

Artículo 36

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

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

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

III En los casos en 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 sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

**3.3 ACUERDOS DEL CONSEJO TECNICO DEL I.M.S.S. RELACIONADOS
CON LA INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.**

**ACUERDO. 494/93
DEL 18 DE AGOSTO DE 1993.**

Este consejo técnico, con fundamento en los Artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. FONDO DE AHORRO. La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II.- Hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

**ACUERDO. 495/93
DEL 18 DE AGOSTO DE 1993.**

Este consejo técnico, con fundamento en los Artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de

Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- **DESPENSA.**- La fracción VI del Artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despesa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despesa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II.- Hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

ACUERDO. 496/93
DEL 18 DE AGOSTO DE 1993.

Este consejo técnico, con fundamento en los Artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- **PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.**- La fracción VII del citado artículo 32, 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. Si se otorgaran estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario o base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes. II.- Hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

ACUERDO. 497/93

DEL 16 DE AGOSTO DE 1993.

Este consejo técnico, con fundamento en los Artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I.- 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 integrará el salario base de cotización. Se considera 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 de calendario; 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 integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico. II. Hágase del conocimiento de las diversas Dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

ACUERDO. 77/94

DEL 9 DE MARZO DE 1994.

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos

regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de Julio de 1993, acuerda lo siguiente: I.- Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación. II.- Bonos o premios de productividad.- Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización. III.- Alimentación.- La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrales del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general

diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que indica el artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$ 3.05 (tres nuevos pesos 05/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcione uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante del salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o. Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

IV.- Tiempo extra y fondo de ahorro.- Ratificar sus acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993; V.- Bonos o premios de antigüedad.- Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9o. Bis de la Ley del Seguro Social.

VI.- Bono o ayuda para transporte.- Este concepto no integra el salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario,

toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social; y VII.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y publíquese el presente Acuerdo en los diarios de mayor circulación en el país y en el Diario Oficial de la Federación y solamente en este último los acuerdos 494/93, 495/93, 496/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

3.4 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION

El artículo 32, anteriormente transcrito, indica que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. Partiendo de éste enunciado todas las percepciones entregadas al trabajador son sujetas a formar parte de la integración de su salario.

En el párrafo segundo indica una lista de conceptos, que dada su naturaleza, no se tomarán en cuenta para la integración del salario.

En algunos de éstos conceptos, resulta sencillo entender que no se integran al salario base de cotización, sin embargo en otros conceptos no es clara su redacción, y más aún existen diversos tipos de erogaciones no enunciadas en el citado artículo, por lo que se entiende, que al no estar indicadas como exentas, se deben integrar al salario base de cotización; por lo tanto será necesario analizar dichas erogaciones para determinar un criterio apegado a las disposiciones legales.

A continuación se analizan diversos tipos de erogaciones que efectúan las empresas en beneficio de sus trabajadores, su calificación para determinar si se integra o no para fines del salario base de cotización, y en su caso, la cuantía que se integra, las condiciones, requisitos y límites.

Cada remuneración analizada se fundamenta con las disposiciones que al respecto señala la Ley del Seguro Social, Los acuerdos del Consejo Técnico del I.M.S.S. y la Ley Federal del trabajo, en su caso.

Los conceptos que se enuncian no son limitativos, es decir, pueden presentarse en las empresas otros diferentes, pero esperamos que sea útil para identificar las partidas que intervienen en la determinación del salario integrado para efectos de pagar las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El análisis se presenta en el orden en que aparecen los conceptos en el artículo 32 de la Ley de la materia.

3.4.1 INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El artículo 32 fracción I excluye como partida integrante del salario a los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.

En la relación de trabajo, el patrón está obligado a proporcionar las herramientas y materiales apropiados para el desarrollo del trabajo del empleado, por lo tanto, esos elementos no constituyen una remuneración o salario y consecuentemente no forman parte del salario base de cotización.

3.4.2 UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

Los uniformes y la ropa de trabajo, son elementos que le permiten al trabajador desarrollar su trabajo con seguridad e higiene, y es obligación del patrón proporcionarlos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Aún cuando esta obligación se haya pactado

expresamente en el contrato, no constituye una remuneración por los servicios prestados sino una condición de trabajo a cargo de la empresa, por lo tanto no forma parte del salario base de cotización.

Mediante la fracción primera del artículo 32, también se están excluyendo otros conceptos similares, entre los cuáles podemos considerar la gasolina; gastos de transporte; reembolso de gastos de automóvil propiedad de la empresa; gastos de representación; viáticos etc.

3.4.3 CONSUMO DE GASOLINA

Cuando la gasolina sea utilizada por los trabajadores en el desempeño de sus labores, el trabajador tiene derecho a que su patrón le restituya las erogaciones realizadas por dicho concepto, en este caso como el patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador los instrumentos de trabajo necesarios para el desempeño de sus actividades no constituyen parte integrante del salario base de cotización. Sin embargo cuando el patrón entregue a su personal por concepto de ayuda para gastos de gasolina cantidades en efectivo o vales, éstos deberán integrarse al salario base de cotización, ya que representan un ingreso para el trabajador.

3.4.4 AYUDA PARA GASTOS DE TRANSPORTE

La ayuda para gastos de transporte destinada a que los trabajadores se trasladen a uno o más lugares fuera del centro del trabajo a desarrollar su actividad, no son propiamente cantidades adicionales al salario, sino que tienen el carácter de reembolso de gastos, por lo tanto en éstos casos no formarán parte del salario base de cotización.

El concepto de ayuda para gastos de transporte es integrante del salario cuando es otorgada para que los trabajadores la destinen a las erogaciones que efectúan por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

Cuando el patrón otorga las unidades de transporte para el traslado de sus trabajadores, representa una comodidad para el trabajador pero una ventaja para el patrón, pues debido a ello crea un mejor control del inicio y terminación de labores, así como de puntualidad y asistencia, por lo que las erogaciones que el patrón realice por este concepto no benefician económicamente al trabajador en una relación directa con el servicio prestado, por lo tanto no constituyen elementos acumulables al salario base de cotización.

Ahora bien, el acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994 del Consejo Técnico del I.M.S.S. establece que esta prestación, cuando se otorgue en forma de instrumento de trabajo, ya sea como boleto, cupón o a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación no integra el salario para cotizar el Seguro Social. En cambio cuando se entregue al trabajador en efectivo, en forma general y permanente debe considerarse como parte integrante del salario base de cotización, argumentando inclusive, que no se encuentra en las excepciones que marca el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

La percepción podría ser de tipo fijo o variable, dependiendo de la forma como se haya convenido con el trabajador. Si se establece una cantidad permanente desde el momento en que se contrata al trabajador, se trata de una percepción fija; en caso de no estar predeterminado su monto, entonces será de tipo variable.

3.4.5 REEMBOLSO DE GASTO DE AUTOMOVIL

Cuando el trabajador realiza sus actividades utilizando un vehículo de la empresa para cumplir con sus labores, tales como la cobranza, visitas, supervisión y otras, los gastos

que le sean reembolsados al trabajador relativos al mantenimiento del automóvil beneficiat al propio patrón y no al trabajador; pues la empresa es la interesada en cuidar la integridad de sus bienes, es decir, éstos reembolsos no constituyen parte del salario base de cotización.

Si el trabajador pone disposición del patrón su vehículo y con él desarrolla labores que benefician a la empresa, el reembolso de gastos de mantenimiento del automóvil tampoco integra el salario base de cotización, porque el beneficio del uso del vehículo lo recibe el patrón. Sin embargo cuando el patrón otorga al personal ayuda para gastos de automóvil como puede ser mantenimiento, pago de estacionamiento y otros, éstos conceptos se integran al salario base de cotización, porque es una remuneración que beneficia económicamente al trabajador.

3.4.6 GASTOS DE REPRESENTACION

Si los gastos de representación constituyen una partida adicional al salario ordinario que recibe el trabajador para afrontar gastos que no tienen obligación de comprobar, en el fondo constituye una parte de sus remuneraciones y por lo tanto forma parte del salario base de cotización, sin embargo, si los conceptos de gastos de representación están debidamente comprobados a cargo de la empresa y resultan lógicos y naturales al giro de la misma, se trata de conceptos que benefician al patrón y no al trabajador, por lo tanto no forman parte del salario base de cotización.

3.4.7 VIATICOS

Las cantidades que se paguen o reembolsen a los trabajadores por concepto de gastos de viaje que realicen en cumplimiento de las obligaciones que deriven del contrato de trabajo y que estén debidamente comprobadas con los documentos de comidas,

hospedaje, transporación y otros análogos, no constituyen parte del salario del trabajador, por lo que, no se debe integrar al salario base de cotización.

Si se realizan erogaciones en efectivo al trabajador y no puede comprobarse que se trata de viáticos, deben de considerarse como remuneraciones que se integran a los elementos variables del salario base de cotización.

3.4.8 FONDO DE AHORRO

Artículo 32, fracción II.

"No se integrara al salario.....:

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"

El ahorro se excluye del salario base de cotización, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

- Se constituya por depósito de cantidades iguales de patrón y trabajador.
- Se constituya mediante depósito semanal, quincenal o mensual.
- El trabajador no deberá retirar el fondo de ahorro más de dos veces al año.

Este último requisito entró en vigor el 21 de julio de 1993; se introdujo esta modificación debido a la mala costumbre de algunos contribuyentes de facilitar a sus

ESTA TESIS NO DEBE
VALER DE LA BIBLIOTECA

empleados la posibilidad de retirar como préstamo las aportaciones efectuadas al fondo de ahorro que hizo tanto el propio trabajador como la empresa,

Los contribuyentes que se sitúen en éste supuesto, están desvirtuando una prestación de previsión social, como es el fondo de ahorro para utilizarlo con otros fines, por lo tanto, de ninguna manera se alcanza el objeto para el cuál el propio fue creado, es decir: "El preservar o conservar una determinada cantidad de dinero como previsión para necesidades futuras".

En otro aspecto, mientras que para efectos del Seguro Social se permite efectuar retiros del fondo de ahorro hasta dos veces en un año, para efectos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, solamente se puede efectuar un sólo retiro. El artículo 22 fracción II del Reglamento del Impuesto sobre la Renta menciona lo siguiente:

"...Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez al año...".

Es decir existe incongruencia entre éstos dos ordenamientos legales.

Respecto al fondo de ahorro, el Consejo Técnico del I.M.S.S. emitió el acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993 el cuál afirma:

"...cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador..."

Por lo que se refiere a la periodicidad de las aportaciones al fondo de ahorro, la Ley establece que deberán ser semanales, quincenales o mensuales; através del acuerdo mencionado se flexibiliza la norma, ya que pueden ser por periodos diferentes.

Respecto a los casos en que el patrón aporte una cantidad menor a la del trabajador para constituir el fondo de ahorro, no se integrará al salario base de cotización ninguna cantidad.

Por el contrario, cuando el patrón aporta una cantidad mayor a la del trabajador, la diferencia entre dichas aportaciones sí debe de integrarse al salario base de cotización.

Cuando la aportación al fondo de ahorro sea sólo patronal, se deberá acumular al salario la totalidad de esta prestación, ya que no se encuentra en el supuesto contemplado como excepción.

3.4.9 PREVISION SOCIAL DE CARACTER SINDICAL.

El último párrafo de la fracción II indica que tampoco se tomaran en cuenta para integrar el salario base de cotización, las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

Únicamente las aportaciones que la empresa entregue al sindicato por estipulaciones contractuales para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, clubes deportivos o culturales o para la compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos, no integraran el salario base de adecuación del trabajador.

Por lo tanto, podríamos decir que el dinero entregado al sindicato para que éste lo aplique para fines sociales en beneficio de todos los trabajadores, no integrará salario base de cotización.

3.4.10 APORTACIONES ADICIONALES AL S.A.R.

Artículo 32 fracción III.

"No se tomarán en cuenta para la integración del salario.:

Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas al seguro de retiro":

Con esta disposición es muy claro que las aportaciones al Sistema de ahorro para el retiro no se integrarán para la determinación del salario base de cotización; ya que por la estructura legal del S.A.R., el trabajador no recibe los fondos acumulados, sino hasta que se cumplan ciertas condiciones establecidas en la Ley.

Este concepto no constituye parte del salario porque no lo recibe el trabajador por sus servicios sino como un complemento de previsión social otorgado por el patrón.

3.4.11 APORTACIONES AL INFONAVIT Y P.T.U.

Artículo 32 fracción IV.

"No se tomarán en cuenta para la integración del salario.:

"Las aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas":

Como sabemos, las aportaciones al INFONAVIT, es una obligación del patrón y dada su naturaleza, el trabajador no recibe alguna remuneración en efectivo, por lo tanto, no forma parte del salario base de cotización.

Respecto a la Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, en caso de que el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general un porcentaje por este concepto, previamente pactado superior al 10% señalado por la Ley Federal del Trabajo, el excedente seguirá considerándose como reparto de utilidades y por lo tanto, no integrará salario base de cotización.

Si el patrón otorga a sus trabajadores anticipos a cuenta de P.T.U., se considera que dicha partida no se acumula al salario base de cotización siempre y cuando al finalizar el ejercicio fiscal el patrón obtenga utilidades.

En el supuesto de que el patrón entregue a sus trabajadores cantidades por concepto de PTU o anticipo a cuenta de la misma, y al final del ejercicio fiscal la empresa obtiene pérdidas, tales cantidades sí deben integrarse al salario base de cotización, ya que la naturaleza jurídica del concepto de PTU se desvirtúa.

3.4.12 ALIMENTACIÓN Y HABITACION.

Artículo 32 fracción V.

"No se tomará en cuenta para la integración del salario..:

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 20 % del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal".

Esta fracción nos señala, que es obligatorio que las prestaciones por alimentación y habitación no se otorguen en forma gratuita para no formar parte del salario base de cotización.

Se deberá cobrar a los trabajadores cuando menos el 20 % del salario mínimo que rige en el D.F., es decir \$ 4.52 diarios por los alimentos y \$ 4.52 por la habitación que se le proporcione.

Tratándose de la alimentación, se considera que el cobro diario de N\$ 4.52 comprende a todos los alimentos que se le proporcionen al trabajador, ya que existen

empresas en las que el empleado tiene derecho a más de un alimento diario. Esto es en virtud de que la Ley no señala específicamente que el cobro sea por cada alimento proporcionado.

Cabe señalar que la alimentación se refiere al servicio de comedor que la empresa presta a sus trabajadores, o bien mediante vales de tipo comercial que el patrón contrata con empresas de servicio de restaurante o que sean emisoras de vales de comida.

Al respecto el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S., indica:

"Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a que si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede aceptado de integración de salario.

Se concluye que si se le cobra al trabajador menos de 120 % indicado va a formar parte del salario base de cotización, no sólo la diferencia entre el costo de la alimentación y lo que se le cobre al trabajador; sino el total del costo de la alimentación proporcionada, ya que dicho acuerdo 77/94, establece que si el precio pagado por el trabajador por concepto de alimentación es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito.

Por otra parte, cuando la alimentación se otorgue en forma gratuita, se estará a lo dispuesto por el artículo 38, el cual a continuación se transcribe:

"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Quando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno de éstos, por cada uno de ellos se adcionará el salario en un 8.33 por ciento."

El concepto de habitación, sigue el mismo tratamiento que la alimentación, cuando el patrón cobra al trabajador el 20 % o más del S.M.G. diario que rige en el D.F., dicha prestación no se integrará al salario, ya que se considera una prestación onerosa, pero si el patrón cobra al trabajador una cantidad inferior al 20% del S.M.G. diario del D.F. el total de ésta prestación integrará para la base de cotización, ya que se considera una prestación a título gratuito, de acuerdo con lo señalado por el artículo 38 de la L.S.S. y el acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S.

3.4.13 DESPENSAS

Artículo 32 fracción V

"No se tomará en cuenta para la integración del salario...:

Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal";

De tal forma que si el patrón otorga al trabajador despensas y éstas rebasan el 40 % del Salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, el excedente formará parte del salario base de cotización.

Al respecto el Consejo Técnico del I.M.S.S., emitió el acuerdo 495/93, que establece lo siguiente:

" La fracción V del artículo 32, determina que no integra el salario base de cotización la despensa en especie o en dinero, hasta el 40 % del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al

señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores "

3.4.14 PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Artículo 32 fracción VII

" No se tomarán en cuenta para la integración del salario ...:

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

Es decir, si los premios por asistencia y puntualidad otorgados al trabajador rebasan en un 10 % del salario base de cotización, se integrará a dicho salario sólo el excedente. Según lo afirma el acuerdo 496/93 del Consejo Técnico del I.M.S.S.

Es importante señalar que éstas prestaciones están referidas al salario base de cotización y no al salario diario, por lo que se tomará el último salario diario cotizado.

Al respecto, el Consejo Técnico del I.M.S.S. emitió el acuerdo 496/93. que establece:

" La fracción VII del citado artículo 32, dispone que éstos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10 % de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados , integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes".

3.4..15 PREVISION SOCIAL

Artículo 32 fracción VIII

" No se tomarán en cuenta para la integración del salario ...:

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

Esta disposición entró en vigor el 21 de julio de 1993, y ha suscitado una gran polémica respecto a la posibilidad de que su texto implique una limitación al resto de las prestaciones de previsión social, de manera que éstas últimas deban integrarse al salario base de cotización.

Las prestaciones para fines sociales, siempre han sido un punto de divergencia entre las autoridades fiscales correspondientes y el contribuyente. En este sentido, la Ley del Seguro Social no ha sido la excepción.

La confusión se genera en virtud de que la redacción de ésta fracción VIII; parece precisar que la única prestación de carácter social exenta es la aportación para la constitución de fondos de pensiones.

Cabe recordar que dentro de las demás fracciones del artículo 32, se hace referencia a algunas otras prestaciones con los mismos fines sociales como es el caso de las despensas, fondo de ahorro etc. por lo tanto, tomaremos el criterio de que no forman parte del salario las cantidades entregadas para fines sociales.

Bajo el concepto de previsión social se pueden incluir una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos médicos, dentales hospitalarios, compra de lentes, ayuda

para gastos de funeral etc. La base para que no se acumule al salario el importe de lo que llegare a pagar la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso al trabajador mediante el comprobante correspondiente.

En colusión, la fracción VIII citada, indica que los planes de pensiones, cuando cumplan con los requisitos que señale la S.H.C.P. no integran el salario base de cotización, y por lo que respecta a las otras prestaciones de previsión social, más adelante se analizan en forma individual.

3.4.16 AGUINALDO

Artículo 32 primer párrafo.

"...El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones.....".

El aguinaldo es una gratificación fija que previene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 87, el cuál determina que se debe pagar a más tardar en el mes de diciembre de cada año, siendo contractualmente una partida salarial de cuantía previamente conocida y obligatoriamente periódica. En tales condiciones este concepto se integra a los elementos fijos del salario base de cotización.

Algunas empresas adquieren la modalidad de efectuar el pago del aguinaldo en dos partes durante el año, lo cuál no cambia las anteriores conclusiones.

3.4.17 VACACIONES PAGADAS NO DISFRUTADAS

Aunque la Ley Federal del Trabajo prohíbe que los trabajadores acepten, en lugar del descanso obligatorio de las vacaciones, trabajar ese periodo, y cobrar una cantidad

adicional equivalente a su propio salario por dicho período, esta situación ni elimina la obligación de disfrutar las vacaciones ni desvirtúa la calidad de remuneración por el trabajo que realiza el empleado que aceptó esta condición. Por lo tanto una remuneración con estos antecedentes constituye una variación a su salario proveniente de la propia actividad y necesidades de la empresa, siendo por lo tanto integrable como un elemento variable a su salario durante el período en que disfrute de éstos pagos adicionales.

3.4.18 PRIMA VACACIONAL

El artículo 32 en su primer párrafo, indica que el salario base de cotización se integra también con las primas, comisiones etc.

Esta es una prestación obligatoria que previene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 76, y siendo una partida salarial de cuantía previamente conocida que por su obligatoriedad adquiere el carácter de permanente, se integra al salario como una percepción fija, la cuál se modificará cada año, en relación a los días con derecho a goce de vacaciones.

3.4.19 PRIMA DOMINICAL

La cantidad adicional que percibe un trabajador por laborar los domingos, evidentemente constituye una remuneración que se genera por prestar los servicios en esos días, por lo tanto si se integra al salario base de cotización, ya sea de manera permanente, si es habitual laborar en domingo, o bien en forma variable en los períodos que se otorgue.

3.4.20 TIEMPO EXTRA

Es necesario tener presente lo que debemos entender por tiempo extra, por lo que al respecto la Ley Federal del Trabajo señala:

Art. 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, o de la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

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

Art. 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Art. 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Diversas empresas establecen una jornada de trabajo de lunes a viernes, mayor a los límites legales. Esto no significa, que se trate de tiempo extraordinario en forma permanente, sino que solo es un acuerdo para descansar el día sábado, ya que el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

En las reformas al artículo 32 de la Ley del Seguro Social, del día 20 de julio de 1993; se eliminó el tiempo extra en las excepciones de integración del salario.

El inciso " f " expresaba lo siguiente:

"No se tomarán en cuenta para la integración del salario ...:

Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo".

Ahora, las horas extras quedarían en todos los casos, como parte integrante del salario base de cotización, en los términos que menciona dicho artículo 32 en la frase "...Y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicios".

Al respecto, el Consejo Técnico del I.M.S.S. emitió el acuerdo 77/94 el cuál señala:

"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 tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera 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 de calendario; y en caso de presentarse al servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente".

Tiempo extra eventual

Se refiere al tiempo extraordinario que se labora en forma esporádica, en este caso, no se integrará el salario base de cotización cuando se reúnan los siguiente requisitos:

a) No se deberá rebasar el margen legal autorizado de tres horas, tres veces a la semana.

Es decir, que a partir de la cuarta hora extra en un día, se debe integrar al salario; así también el tiempo extraordinario percibido después de tres días a la semana integrará al salario, independientemente del número de horas trabajadas.

b) Estas horas podrán ser laboradas como sigue:

- En un bimestre continuo, esta exento tres veces a la semana tres horas diaria, es decir el tope máximo exento es de 72 horas por bimestre.

- En forma discontinua, estará exento hasta 90 días en un año de calendario, es decir, horas exentas en el año (90 días x 3 horas = 270).

El excedente de las 72 horas o de las 270 horas, deberá integrarse al salario base de cotización.

Tiempo extra fijo

Se considera tiempo extra fijo, cuando éste se pacte como parte de la jornada de trabajo, y se integra al salario base de cotización cuando rebase los límites legales ya señalados.

En conclusión, ya sea que se trate de tiempo extra eventual o fijo, el límite para no integrarlo al salario base de cotización será el respetar las tres horas diarias, tres veces a la semana.

3.4.21 COMISIONES

Esta remuneración sí se integra al salario base de cotización, ya que es una remuneración que se deriva de la prestación de un servicio.

Las comisiones se pagan al trabajador en base al monto de operaciones realizadas, ventas efectuadas o colocación de servicios, lo que determina que se trata de una remuneración de tipo variable.

Si los trabajadores reciben una cantidad mínima garantizada como salario, esta parte será considerada como elemento fijo del salario.

3.4.22 COMPENSACION DE TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO

El artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, pero 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.

Esta compensación, se otorga por la prestación de un servicio, por lo tanto resulta claro que sí es parte del salario base de cotización y que integrará como elemento variable cuando se trate de casos esporádicos, y como elemento fijo cuando estas circunstancias se presenten permanentemente.

3.4.23 BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

Esta prestación es una partida acumulable al salario base de cotización, tal como lo señala el acuerdo 77/94 del consejo Técnico del, I.M.S.S. el cuál indica que los " bonos o premios por productividad " forman parte del salario, debido a que constituyen una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, además de que no se encuentran en las excepciones que contempla el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

3.4.24 BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.

La Ley Federal del Trabajo regula el pago de la prima de antigüedad al término de la relación laboral; pero si se trata de remuneraciones que se entregan como estímulo por los años al servicio de la empresa, en forma periódica y el trabajador continúa en la relación laboral, el concepto de prima de antigüedad queda desvirtuado y debe constituirse como un elemento fijo del salario base de cotización.

Al respecto, el Consejo Técnico del I.M.S.S. emitió el acuerdo 77/94, el cuál indica que cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario.

3.4.25 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

La Ley Federal del Trabajo indica en el artículo 162 que la prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días por cada año de servicios. La cuál se entregará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio; a los que se separen por causa justificada y a los que sean

separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

Por lo tanto se trata de una remuneración que se entrega al término de la relación laboral, y no por los servicios prestados; como consecuencia el pago de la prima de antigüedad no se integra al salario base de cotización.

Cabe señalar que la prima de antigüedad es diferente a los premios de antigüedad, ya que una se entrega al término de la relación laboral, y los otros son pagados periódicamente, dentro de la relación laboral.

3.4.26 INDEMNIZACIONES POR RETIRO

Cuando el patrón ocasiona el rompimiento de la relación de trabajo por causas a él imputables, debe indemnizar al trabajador por la pérdida del empleo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del trabajo señala una indemnización de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, así como el importe de tres meses de salario (Artículo 50).

Dichas indemnizaciones no se integran al salario base de cotización, ya que se otorgan por la terminación de la relación laboral y no por la prestación de un servicio, como lo establece el artículo 32 al mencionar:

"... Y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.."

Cabe mencionar que sería injusto integrar al salario las indemnizaciones indicadas en un sólo bimestre, pues su importe se triplicaría. Siendo ésta otra razón por la que no se integra al salario base de cotización.

3.4.27 GRATIFICACIONES POR RETIRO

Quando por cualquier causa el trabajador se retira de la empresa, es decir, termina su relación laboral, y como consecuencia de ello recibe una gratificación, ésta no se incluye en la base de cotización del Seguro Social; ya que al igual que el punto anterior, se otorgan por la terminación de la relación laboral y no por la prestación de un servicio.

3.4.28 PENSIONES

Los pagos que se otorgan a las personas que han concluido una relación laboral y que tienen el propósito de mantener un ingreso efectivo equivalente a sus necesidades económicas, otorgadas por la empresa como resultado del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, no son salario puesto que el trabajador lo recibe precisamente cuando se presenta una causa para dejar de trabajar y recibir la pensión debido a su incapacidad, inhabilidad o imposibilidad de trabajar.

3.4.29 JUBILACIONES

Este concepto, al igual que las pensiones no se integra al salario base de cotización, ya que se otorga a partir de que el trabajador deja de prestar sus servicios por razones de edad y/o antigüedad en el trabajo.

3.4.30 COMPENSACIONES

Tomando en cuenta que las compensaciones otorgadas continuamente a los trabajadores se derivan por los servicios que éstos prestan, se deben de considerar como integrantes del salario base de cotización, aunado a que el artículo 32 no las excluye expresamente de la integración del salario.

3.4.31 CUOTAS AL I.M.S.S. A CARGO DEL TRABAJADOR QUE ABSORBE EL PATRON

El hecho de que la empresa absorba las cuotas a cargo del trabajador, implicaría estar modificando el salario base de cotización en una forma indefinida (hasta el tope establecido) con cantidades poco representativas en cuotas obrero-patronales cayendo en la incongruencia de calcular cuotas a las mismas cuotas.

También podemos decir que el beneficio que recibe el trabajador, se convierte en un gasto para el patrón del pago de cuotas de seguridad social, y se puede ubicar dentro del texto que indica la fracción VIII del artículo 32, en la que excluye de la integración del salario las cantidades aportadas para fines sociales.

Por lo tanto las cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador que absorbe la empresa no forman parte del salario base de cotización.

3.4.32 GASTOS MEDICOS

Existen diversas formas de otorgar esta prestación a los trabajadores; entre las cuáles podemos mencionar las siguientes:

- a) Atención médica prestada en la planta,

Este concepto es un gasto normal y propio de la empresa, ya que es una obligación del patrón proporcionar la seguridad e higiene del centro de trabajo, aunque también es beneficio del trabajador, pero no constituye para este un ingreso o percepción en forma alguna, de tal manera que no se integra al salario base de cotización.

b) Seguro de gastos médicos

Cuando la empresa contrate un seguro de grupo en favor de sus trabajadores esta prestación no integra al salario base de cotización, ya que los trabajadores no reciben un beneficio directo en dinero o en especie por su trabajo. Sin embargo cuando se le entrega al trabajador una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, dicha cantidad integra al salario base de cotización.

Este criterio se deriva del acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S., el cuál indica lo siguiente:

" Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VII".

3.4.33 AYUDA PARA BECAS DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA

El artículo 123 constitucional señala en su fracción XIII que las empresas cualquiera que sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para su trabajo.

La ayuda para becas está relacionada con la necesidad de preparación académica del trabajador, y no con la cantidad de trabajo prestado por él. En tales condiciones este concepto no debe integrarse al salario base de cotización, siempre y cuando dicho gasto se compruebe con: recibos de inscripción y colegiaturas, reporte de calificaciones y otros análogos.

Tampoco se integra al salario base de cotización si la prestación es otorgada en favor de los familiares.

3.4.34 CAPACITACION

El objeto de las contribuciones de las cuotas del Seguro Social, es la relación de trabajo, por lo tanto las erogaciones que las empresas efectúen con el propósito de preparar a sus trabajadores no son salario ya que el trabajador no recibe directamente algún beneficio económico, por lo tanto, no califican para la integración del salario base de cotización.

3.4.35 AYUDA PARA UTILES ESCOLARES

Este concepto es una prestación de previsión social, que generalmente es otorgado por las empresas cuando inicia el ciclo escolar, ya sea a manera de reembolso por comprobación de este tipo de gastos, o bien en especie; y se otorga con la finalidad de que

el trabajador no se vea afectado en su situación económica, por la realización de gastos adicionales.

Por lo tanto, es una prestación que se origina por una necesidad del trabajador, y no en función de los servicios realizados; por consecuencia, no se debe de integrar al salario base de cotización.

Si la ayuda es entregada en efectivo, sin tener la documentación que respalde que se originó por gastos de útiles escolares para los trabajadores, entonces deberá integrarse al salario base de cotización.

3.4.36 AYUDA PARA GASTOS FUNERARIOS

Este concepto debe ser amparado con la copia del acta de defunción de la persona dependiente del trabajador que solicita la ayuda. Siendo una situación extraordinaria para el trabajador la causa de la generación de este derecho y no la correspondencia con el trabajo del empleado, este concepto no es integrable a la base de cotización.

3.4.37 AYUDA PARA GASTOS DE GUARDERIA

Esta es una prestación de previsión social, que no deriva de la prestación de servicios que efectuó el trabajador.

Consiste en otorgar al trabajador la facilidad de la guarda, cuidado y educación de sus hijos durante el lapso de la jornada de trabajo; por lo tanto, ya sea que el patrón pague las cuotas de una guardería privada o constituya los servicios directamente en las instalaciones del centro de trabajo, las erogaciones que por este concepto efectúe no pueden identificarse directamente con uno o más trabajadores que utilicen este servicio y, por lo tanto no debe formar parte de la base de cotización.

Es importante señalar que si la ayuda consiste en la simple entrega de dinero al trabajador y no se cuenta con la documentación comprobatoria completa y fehaciente, entonces deberá integrarse al salario base de cotización constituyendo un elemento fijo.

3.4.38 AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

La ayuda para gastos de matrimonio que otorga el patrón, adicional a la que otorga el Seguro Social, constituye una prestación de previsión social, y debe de ser amparada con la copia del acta de matrimonio del trabajador que solicita la ayuda, siendo el matrimonio la causa de la generación de este derecho y no la correspondencia con el trabajo del empleado, por lo que este concepto no es integrable a la base de cotización para efectos del pago de las cuotas obrero-patronales.

3.5 COMO SE DETERMINA EL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Para efectos de inscribir a los trabajadores en el I.M.S.S., el salario se integra con elementos fijos y/o variables, lo que determina que existan trabajadores con salario fijo, variable o mixto; por lo tanto a continuación se explica como se obtiene el salario diario integrado para cada tipo de salario.

Al respecto el artículo 35 fracción II, indica lo siguiente:

" Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados...".

3.5.1 DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO FIJO

Artículo 36 fracción I. L.S.S.

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

Ejemplo:

Para un trabajador que inicia labores en una entidad que le otorga únicamente las prestaciones que marca la L.F.T. y recibe salario mínimo, su salario diario integrado sería el siguiente:

Salario diario nominal:	
\$ 678.00 mensuales, entre 30 días -mes	\$ 22.60
Aguinaldo diario:	
15 días por \$ 22.60, entre 365 días-año	\$.93
Prima vacacional	
6 días por \$ 22.60, por el 25 % de prima vacacional, entre 365 días-año	\$.09
Salario diario integrado a reportar en el aviso de alta	<u>\$ 23.62</u>

El salario diario integrado se puede obtener directamente mediante la multiplicación de un factor, por el salario diario nominal, a efecto de evitar estar haciendo las operaciones aritméticas ya señaladas. A continuación se ejemplifica la determinación del factor de Integración con las mismas especificaciones del primer ejemplo:

3.5.2 DETERMINACION DEL FACTOR DE INTEGRACION

Aguinaldo	15 días
Prima vacacional:	
6 días de vacaciones por 25% de prima	1.5 días
Suma de percepciones fijas anuales:	16.5 días
Entre 365 días del año	.0452
Si agregamos la unidad, obtenemos el factor de integración:	<u>1.0452</u>
Salario diario nominal	\$ 22.60
por el factor de integración	1.0452
Salario diario integrado a reportar en el aviso de alta	<u>\$ 23.62</u>

El salario base de cotización que se obtenga a base de un factor, contempla exclusivamente percepciones fijas o previamente conocidas.

3.5.3 OBTENCION DEL SALARIO DIARIO VARIABLE

Para determinar el salario diario integrado con percepciones variables, se observa lo dispuesto en el artículo 36, fracción II :

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

Supongamos que en el primer bimestre se obtuvieron las siguientes remuneraciones:

Sueldo nominal en el bimestre:

\$ 1500.00, entre 30 días-bimestre \$ 25.00

Comisiones:

\$ 700.00, entre 60 días-bimestre \$ 11.67

Suma del promedio de percepciones
variables.

\$ 36.67

En este ejemplo, se dividen las percepciones entre los 60 días del bimestre, porque se supone que se laboraron todos los días, pero es importante enfatizar que el artículo 36, indica que las percepciones se dividirán entre los días de salario devengado, es decir los días, por los que se recibió un sueldo.

Para presentar el aviso de alta de éste trabajador, se debió estimar su sueldo probable; al término del primer bimestre ya se conoce el promedio diario de percepciones, de N\$ 36.67, el cual se va a presentar en un aviso de modificación de salario con fecha del primer día del segundo bimestre.

3.5.4 DETERMINACION DEL SALARIO DIARID MIXTO

Para obtener el salario diario mixto, se observa lo que al respecto indica el artículo 36 fracción III:

" En los casos en 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 los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior ".

Retomando el primer ejemplo presentado, en dónde se obtiene el salario diario integrado con percepciones fijas, sólo se sumaran a éste las percepciones variables:

Salario diario Integrado con percepciones fijas	\$	23.60
---	----	-------

Percepciones variables:

Incentivo por productividad		
\$ 200.00 entre 60 días-bimestre	\$	3.33

El aviso de inscripción de éste trabajador, se debió presentar sólo con la integración de las percepciones fijas, es decir, con un salario diario integrado de N\$ 19.13. Para cotizar en el segundo bimestre, se deberá presentar el salario diario integrado de N\$ 24.39 en un aviso de modificación de salario con fecha del primer día del segundo bimestre.

C A P I T U L O I V .

DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

4.1 DISPOSICIONES GENERALES

Las disposiciones del seguro de riesgo de trabajo que señala la Ley del Seguro Social se encuentran del artículo 48 al artículo 62 y del artículo 78 al artículo 91, así como en el reglamento de la misma Ley, denominado: " Reglamento para la clasificación de las empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo ".

Claro que este tema se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el Título noveno, en el cuál se señalan las siguientes generalidades:

4.1.1 RIESGO DE TRABAJO

Se entiende por riesgo de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo.

4.1.2 ACCIDENTES DE TRABAJO

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquí.

ENFERMEDAD DE TRABAJO

Es todo 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.

Serán consideradas en todo caso, enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante señalar que cuando existan estados patológicos anteriores, no originados por la relación de trabajo, no es causa para disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que corresponden al trabajador.

4.1.3 CAUSAS QUE NO SE CONSIDERAN RIESGOS DE TRABAJO:

No se consideran riesgos de trabajo los siguientes:

- a) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- b) Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera dado conocimiento al patrón.
- c) Si el accidente es intencionado por el trabajador.
- d) Si la incapacidad o siniestro se ocasionó por alguna riña o intento de suicidio; y

4.1.4 RIESGO DE TRABAJO INTENCIONAL POR EL PATRON

Si el I.M.S.S. comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones a que tiene derecho, y el patrón tiene la obligación de restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos. De igual forma cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se aumentarán las prestaciones a favor del asegurado en el porcentaje que señale dicha Junta, y el patrón tiene la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

4.1.5 CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total; y, muerte.

Es necesario conocer que entienda la Ley Federal del Trabajo por cada uno de éstos conceptos, ya que de ello dependen las indemnizaciones que le correspondan al trabajador:

- Incapacidad temporal, es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

- Incapacidad permanente parcial, es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

- Incapacidad permanente total, es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

4.1.6 OBLIGACIONES PATRONALES

El patrón tiene la obligación de dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo que ocurra; de lo contrario, si oculta algún riesgo de trabajo será acreedor a las sanciones que determina el reglamento respectivo.

AUTODETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE TRABAJO.

El 20 de julio de 1993 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la modificación del artículo 80 de la Ley del I.M.S.S., en el cuál se obliga a las empresas a autodeeterminar el grado de riesgo, quedando el artículo vigente de la siguiente forma:

Artículo 80.- "Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo conforme al cuál están cubriendo sus primas, para determinar de acuerdo con sus índices de siniestralidad, por el período y dentro del plazo que señale el reglamento, si permanecen en el mismo grado de riesgo, se disminuye o se aumenta.

El grado de riesgo conforme al cuál estén cubriendo sus primas las empresas, podrá ser modificado disminuyéndolo o aumentándolo. Estas modificaciones no podrán exceder los límites determinados para los grados máximo y mínimo de la clase e que corresponda la empresa.

El Instituto tendrá la facultad de validar o corregir la determinación y en caso de omisión de las empresas, impondrá la sanción y emitirá el dictamen que corresponda de conformidad con esta Ley y el Reglamento de la materia.

La disminución o aumento procederá cuando el índice de siniestralidad de los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento, con independencia de la fecha en que estos hubieran ocurrido, sea inferior o superior al correspondiente al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizado.

El índice de siniestralidad se determina conforme al Reglamento de la materia".

Cabe señalar que el artículo 80 entró en vigencia hasta 1995, de conformidad con el artículo quinto transitorio del decreto ya mencionado, el cuál a continuación se transcribe:

"Quinto.- Para los efectos del artículo 80 de la Ley que se reforma por este Decreto, y de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de la materia, las empresas deberán autodeterminar por primera vez su grado de riesgo, tomando en consideración el índice de siniestralidad que se actualice en el período que correrá del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1994, con vigencia a partir del segundo bimestre de cotización del año de 1995".

4.1.7 VIGENCIA DE LA PRIMA DE RIESGO DETERMINADA

Las modificaciones al grado de riesgo y prima tendrán vigencia durante el período comprendido entre el 2o. bimestre de cotización del año siguiente a aquel en que se concluyó el período computado y el primer bimestre del año subsecuente.

Al término de la vigencia, se fijará el nuevo grado de riesgo y prima.

4.1.8 DE LA DECLARACION ANUAL DEL GRADO DE RIESGO Y PRIMA

Los patrones deberán presentar al Instituto durante el mes de febrero la declaración anual sobre el grado de riesgo y prima para la cobertura de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo, en los formularios respectivos.

El Instituto tiene la facultad de rectificar o asignar el grado de riesgo de las empresas; cuando estas no lo hagan o si lo hacen, se detecten diferentes errores en la aplicación de las fórmulas o en los datos que sirvieron de base para efectuar los cálculos de las fórmulas de frecuencia, gravedad o siniestralidad.

No se tiene obligación de presentar la declaración anual del grado de riesgo y prima, en los siguientes casos:

- Cuando el grado de riesgo determinado resulte igual al del año anterior.
- Cuando se encuentre cotizando bajo las modalidades de aseguramiento: Sociedades de crédito ejidal, Sociedades de crédito agrícola, trabajadores estacionales del campo, y estacionales del campo cañero, ejidatarios y colonos que no pertenecen a sociedades de crédito y productores de caña de azúcar.

Los patrones que, en un mismo municipio cuente con modalidades de aseguramiento de trabajadores estacionales del campo y productores de caña de azúcar, y además se encuentren cotizando bajo la modalidad de asalariados permanentes urbanos, si presentarán la declaración respectiva.

Cuando se haya dado de alta ante el I.M.S.S. o modificado su clase durante el período comprendido entre el 1o. de enero y 31 de diciembre del año que corresponda.

Cuando una empresa se haya dado de baja, y en un lapso de 6 meses o menos respecto a la fecha de la baja, se restablece, deberá presentar la declaración correspondiente; si el tiempo transcurrido entre la baja y el restablecimiento es mayor, se eximirá a la empresa de presentar la declaración.

La empresa que no cumpla con la obligación de presentar ante el I.M.S.S. la declaración respectiva durante el período establecido, será sancionada en los términos que marca el reglamento correspondiente.

4.1.9 LIMITE BASE DE COTIZACION

El límite superior para el cálculo de las cuotas en el Seguro de riesgo de trabajo es de veinticinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Y el límite inferior es el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

4.2 PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR EL GRADO DE RIESGO DE TRABAJO Y PRIMA

En el diario Oficial de la Federación del día 29 de noviembre de 1994, se publicó el Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.

Con fundamento en éstas últimas disposiciones, se definen los elementos que se incluyen en las fórmulas para determinar el grado de riesgo:

n = Riesgos de trabajo terminados

Se entiende que un riesgo de trabajo ha terminado cuando el trabajador siniestrado sea dado de alta y sólo haya existido incapacidad temporal; incapacidad permanente o sobrevenga la muerte.

Cuando el trabajador que sufriese un riesgo de trabajo haya sido dado de alta y posteriormente sufra una recaída con motivo del mismo accidente, para efecto de determinar el grado de riesgo la recaída no se considerará como caso de riesgo, pero sí sus consecuencias.

Tampoco se cuantificarán los accidentes que ocurran en el trayecto al trabajo o viceversa.

Cuando por la evolución del padecimiento se incremente el porcentaje de valuación de una incapacidad permanente parcial del trabajador (Revaluación), para efectos de determinar el grado de riesgo, tal incremento no se tomará como caso de riesgo de trabajo, incluyendo únicamente para precisar la suma de porcentajes de las incapacidades.

S = Es la suma de los días subsidiados por incapacidades temporales de todos los trabajadores; Incluyendo las incapacidades por recaldas y por revaluaciones.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales (Del dictamen de incapacidad permanente por riesgo de trabajo, emitido por el I.M.S.S.).

D = Número de defunciones (Del dictamen de defunción por riesgo de trabajo emitido por el I.M.S.S.).

N = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

Este dato se obtiene de dividir el total de días cotizados por todos los trabajadores de la empresa durante el año por el cual se hace el cómputo, hubieran o no sufrido un riesgo de trabajo, entre 365 días del año; el resultado se expresará en enteros y un decimal.

RIESGO DE TRABAJO TERMINADO (n)

A continuación se mencionan diferentes situaciones con la finalidad de identificar si se considera o no, un riesgo de trabajo terminado

a) Un trabajador sufre un accidente el 25 de marzo de 1994 y el día 30 de octubre del propio año se le dicta una incapacidad permanente parcial del 21 %.

Solución:

Para la autodeterminación del grado de riesgo se deberán computar los 225 de incapacidad temporal del 25 de marzo al 29 de octubre, así como la valuación del 21 % por concepto de incapacidad permanente.

b) Un trabajador sufre un accidente el 15 de septiembre de 1994 y hasta el 25 de enero de 1995 se le dicta incapacidad permanente parcial del 32%.

Solución:

Los días amparados por incapacidades, que van del 15 de septiembre de 1994 al 25 de enero de 1995, que suman 132 días, así como la incapacidad permanente valuada en un 32 % se computarán exclusivamente para el período anual de 1995, por lo tanto, no se tomarán en cuenta para la autodeterminación del grado de riesgo del año de 1994.

c) Un trabajador fue dado de alta por un accidente de trabajo el 18 de diciembre de 1993, posteriormente el día 20 de enero de 1994 presenta una recaída con motivo del mismo accidente y como consecuencia tiene incapacidad temporal de 15 días.

Solución:

Como el accidente fue dado por terminado en 1993, éste no se considera como caso de riesgo de trabajo, pero sí sus consecuencias. Por lo tanto sólo se computarán los 15 días de incapacidad determinada en 1994.

d) Un trabajador sufre un accidente al 11 de Mayo de 1994, al trasladarse del centro de labores a su domicilio y como consecuencia permanece incapacitado hasta el 25 de junio de 1994.

Solución:

Es un caso típico de accidente de trayecto, por lo tanto no se toma en cuenta para la autodeterminación del grado de riesgo, ni tampoco sus consecuencias. Es decir, no se computarán los 45 días de incapacidad que se le otorgaron.

e) Siguiendo con el mismo ejemplo; el trabajador continuó con problemas en el padecimiento y como consecuencia se dictó un incremento en la valuación de la incapacidad permanente del 6% el día 22 de diciembre de 1994.

Solución:

Esta revaluación no se toma como caso de riesgo de trabajo ya que anteriormente fue considerado como tal, y sólo se considerará el 6% de incremento; para la suma de porcentajes de las incapacidades permanentes parciales.

DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE TRABAJO.

El riesgo de trabajo se determina tomando como base el índice de siniestralidad del 1o. de enero al 31 de diciembre de cada año, el cual se obtiene aplicando las siguientes fórmulas:

INDICE DE SINIESTRALIDAD:

Es el promedio del producto del índice de frecuencia por el índice de gravedad.

$$IS = (If \times Ig) 1\ 000\ 000$$

El significado de las literales es el siguiente:

IS = Índice de siniestralidad

If = Índice de frecuencia

Ig = Índice de gravedad

1000 000 = Ponderación para hacer más fácil la lectura y aplicación del IS.

INDICE DE FRECUENCIA

Es la probabilidad de que ocurra un siniestro en un día laborable, y su fórmula es:

$$If = \frac{n \cdot \frac{1000}{90}}{N}$$

El significado de las variables es:

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados

N = número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.

El significado de las constantes es:

90 = Factor de equilibrio relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada 1000 trabajadores expuestos al riesgo.

INDICE DE GRAVEDAD

Es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice, y se obtiene a de la siguiente fórmula:

$$Ig = \frac{\frac{S}{365} + (.16 \times I) + (.16 \times D)}{N}$$

El significado de las variables es el siguiente:

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y
totales

D = Número de defunciones

El significado de las constantes es el siguiente:

365 = Número de días naturales del año.

16 = Factor de ponderación sobre la vida activa un individuo que es víctima de un
accidente mortal, o de una incapacidad permanente total.

CLASE DE RIESGO

Es necesario conocer la clase de riesgo a la que pertenece la empresa según el artículo 13 del Reglamento de la materia, el cuál señala:

" Las empresas serán clasificadas conforme al catálogo de actividades que se incluye a continuación, en el grupo y fracción con el que tengan mayor similitud las actividades que realicen, y en el que aparece la clase de riesgo que en cada caso les corresponde ":

Una vez que se ha determinado el índice de siniestralidad y que se conoce la clase de riesgo que le corresponda a la empresa, se ubica el valor del Índice de Siniestralidad en la tabla del artículo 79 de la Ley del I.M.S.S., en la cual se señalan las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo.

4.2.1 EJEMPLO DE DETERMINACION DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

DATOS :

Clase de riesgo de la empresa analizada : **V**
 (De acuerdo al catálogo de actividades que
 señala el art. 13 del Reglamento respectivo)

CONCEPTOS	VARIABLES	CIFRAS
No. de casos de riesgo de trabajo terminados	(n)	12
Total de días subsidiados a causa de Incapacidad temporal	(S)	240
Suma de porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales	(I)	9
Número de defunciones	(D)	0
Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos de trabajo.	(N)	108

Número de trabajadores expuestos al riesgo:

$$N = \frac{\text{Suma de los días cotizados de todos los trabajadores en los "6" bimestres.}}{365 \text{ días del año}}$$

$$N = \frac{39,420.00}{365} = 108.00$$

INDICE DE FRECUENCIA :

$$If = \frac{\frac{n (1000)}{90}}{108}$$

$$If = \frac{\frac{12 (1000)}{90}}{108} = 1.234567$$

INDICE DE GRAVEDAD :

$$I_g = \frac{\frac{S}{365} + (.16 \times I) + (16 \times D)}{N}$$

$$I_g = \frac{\frac{240}{365} + (.16 \times 9) + (16 \times 0)}{106}$$

$$I_g = \frac{.6575 + 1.44 + 0}{106} = .019421$$

INDICE DE SINIESTRALIDAD:

$$I_s = (I_f \times I_g) 1\,000\,000$$

$$I_s = (1.234567 \times 0.019421) 1\,000\,000$$

$$I_s = 23,976.52$$

Una vez que se ha determinado como Índice de Siniestralidad: 23 976, se ubica su valor en la tabla del artículo 79 de la Ley del Seguro Social.

Grado de riesgo	Producto de los índices de frecuencia y gravedad por un millón	Índice de siniestralidad	Prima %
66	23,935	23,976	6.70810
67	24,293		6.80595

Para conocer el grado de riesgo que le corresponde, se debe obtener la media entre los cuáles se ubica :

Grado 66	Grado 67		Media
23,935	24,293	$48,228 / 2 =$	24.114

Se observa que el índice de siniestralidad de 23,976 es inferior a la media obtenida de 24,114, por lo tanto le corresponde el grado 66 con una prima del 6.70810 %, ya que muestra una diferencia menor a la que existe con el grado 67.

CAPITULO V

CASO PRACTICO

5.1 CASO PRÁCTICO DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

El caso práctico se desarrolla presentando a la compañía ficticia " FESC, S.A. DE C.V.". Dicha empresa cuenta con dos grupos de trabajadores, a los cuales, se les otorgan diferentes prestaciones, a fin de abarcar el mayor número de conceptos que integran el salario base de cotización.

Se determina el salario integrado de cada trabajador en base a sus percepciones fijas y variables otorgadas durante el sexto bimestre de 1995. El salario promedio obtenido servirá de base para cotizar en el primer bimestre de 1996.

Una vez obtenidos los salarios base de cotización, se determina la cédula de liquidación de las cuotas obrero patronales correspondiente al primer bimestre de 1996.

PRIMER GRUPO DE EMPLEADOS:

El primer grupo lo conforman personal con sueldo de uno a cinco salarios mínimos, otorgando las siguientes prestaciones:

PRESTACIONES FIJAS:

- Aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. Se otorgan estas prestaciones conforme lo señala la Ley Federal del trabajo.

- Fondo de ahorro. Se le retiene al trabajador el 5 por ciento de su sueldo, y el patrón aporta una cantidad equivalente, realizándose retiros únicamente dos veces al año.

- Servicio de comedor. Se proporciona un alimento diario, cobrando al personal \$2.00.

- Vales de despensa. Se le otorgan al trabajador vales de despensa mensualmente, por una cantidad equivalente al 10 por ciento de su sueldo.

- Prima por antigüedad. La política de la empresa, es otorgar el 4% del salario de trabajador a partir de que cumpla cinco años de servicio.

- Ayuda para transporte. Se otorga mensualmente ayuda para transporte en efectivo por \$ 100.00.

PRESTACIONES VARIABLES:

- Premio de puntualidad
- Ayuda para útiles escolares
- Tiempo extra (pagado conforme a la L.F.T.)
- Prima Dominical (pagada conforme al mínimo legal)
- Bonos de productividad
- Ayuda para defunción
- Reparto de P.T.U.
- Compensación en día de descanso obligatorio.
- I.S.R. sobre salarios a cargo del trabajador absorbido por el patrón.

Nombre del empleado: Enrique Acosta Castillo
Número de afiliación: 92-88-65-1752-9
Puesto: Obrero
Antigüedad : 5 años
Salario mensual: \$ 823.50
Días laborados en bimestre: 58 días.

Elementos fijos:	Salario Diario Integrado										
a) Salario nominal diario (823.50 mensual/30 días-mes = 27.45)	27.45										
b) Aguinaldo : 15 días. (15 días x 27.45 sueldo diario = 411.75) (411.75 / 365 días del año = 1.13)	1.13										
c) Prima vacacional : Vacaciones : 12 días Prima vacacional : 25 % (12 días x 27.45 sueldo diario = 329.40) , (329.40 x 25 % = 82.35/365 días-año = 0.23)	0.22										
d) Fondo de ahorro:											
<table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Fondo Ahorro mensual</th> <th style="text-align: left;">Aportación patronal (5 % s/sueldo)</th> <th style="text-align: left;">Aportación empleado (5% s/sueldo)</th> <th style="text-align: left;">Importe gravado</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">82.34</td> <td style="text-align: right;">41.17</td> <td style="text-align: right;">41.17</td> <td style="text-align: right;">0.00</td> <td style="text-align: right;">0.00</td> </tr> </tbody> </table>	Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación empleado (5% s/sueldo)	Importe gravado		82.34	41.17	41.17	0.00	0.00	
Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación empleado (5% s/sueldo)	Importe gravado								
82.34	41.17	41.17	0.00	0.00							

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S: Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.

No integra el salario, ya que aportan la misma cantidad patrón y trabajador, y se realizan retiros dos veces al año.

e) Servicio de comedor (Alimentación)

Se le otorga un alimento diario cobrándole \$ 2.00

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	Importe	
27.45	8.33 %	2.29	2.29

Fundamento:

El artículo 32 fracción V señala que ésta prestación es gratuita cuando se le cobre al trabajador como mínimo el 20 % del S.M.G. del D.F. Como se está cobrando \$ 2.00 debiendo cobrar cuando menos \$ 4.03 (20 % de \$ 20.15); entonces se considera gratuita; por lo tanto se aplica lo dispuesto por el art. 38, incrementando el salario en un 8.33 % por cada alimento gratuito.

s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

f) Vales de despensa.

Se le otorgan vales de despensa por \$ 82.35,

que es el diez por ciento de su sueldo.

($82.35/30 \text{ días-mes} = 2.75$)

($S.M.G. 20.15 \times 40\% = 8.06$)

Vales otorgados por día	Límite exento (40% S.M.G. D.)	Vales de despensa gravados	
2.75	8.06	0.00	0.00

Fundamento:

El artículo 32 fracción VI señala exenta la despensa, siempre y cuando su importe no rebase del 40 % del S.M.G. diario vigente en el D.F. Cuando se otorgue un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el salario.

S/ acuerdo 495/93 del C.T. del I.M.S.S.

g) Gastos de transporte.

Se le otorga mensualmente ayuda para transporte en efectivo por \$ 100.00

(100.00/ 30 días-mes = 3.33)

3.33

Fundamento:

Esta prestación se considera integrante del salario, ya que se otorga en efectivo, en forma permanente, además de que no se encuentra excluida expresamente en el art. 32 de la L.S.S.

s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

34.42

Elementos variables :

h) Bonos de productividad:

Durante el bimestre recibe incentivo de productividad por \$ 300.00

(\$ 300.00/58 días laborados = 5.17)

5.17

Fundamento :

Los bonos de productividad sí integran el salario, ya que es una percepción en efectivo que se entrega al trabajador en función de sus labores realizadas. S/acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

i) Días de descanso obligatorio.

Durante el bimestre, labora dos días en los cuáles le correspondía

descansar, s/art. 74 de la L.F.T; el cuál señala los días de descanso obligatorio. Percibiendo independientemente de su salario doble por el trabajo prestado.

Sueldo diario	Días	Importe
doble	laborados	percibido
54.90	2	109.80

(109.80 / 58 días laborados = 1.89)

1.89

Fundamento:

Esta prestación si integra el salario base de cotización, ya que se percibe en función de los servicios prestados como lo señala el primer párrafo del artículo 32 de la L.S.S.

j) Reparto de P.T.U.

Recibe por concepto de P.T.U. del ejercicio anterior \$ 700.00

Esta percepción no se integra al salario, según lo señala el art. 32, fracción IV de la L.S.S.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES

7.06

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO

41.48

NOTA: Para la determinación del promedio de las percepciones variables se han dividido éstas entre 58 días, que son los días en que se recibió salario, ya que se consideran tres ausencias del trabajador durante el bimestre.

Nombre del empleado: Alejandro Gómez Saicido
 Número de afiliación: 92-88-75-1752-9
 Puesto: Capturista
 Antigüedad : 1 año
 Salario mensual : \$ 1500.00
 Días laborados en el bimestre 61 días

Elementos fijos: **Salario Diario Integrado**

a) Salario nominal diario
 (1,500.00 mensual / 30 días-mes = 50.00) 50.00

b) Aguinaldo : 15 días.
 (15 días x 50.00 sueldo diario = 750.00
 (750.00 / 365 días del año = 2.05) 2.05

c) Prima vacacional :
 Vacaciones : 6 días
 Prima vacacional : 25 %
 (6 días x 50.00 sueldo diario = 300.00)
 (300.00 x 25 % = 75.00/365 días-año = 0.21) 0.21

d) Fondo de ahorro:

Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación em pleado (5% s/sueldo)	Importe gravado	
150.00	75.00	75.00	0.00	0.00

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S.

Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.

e) Servicio de comedor (Alimentación)

Se le otorga un alimento diario cobrándole \$2.00

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	Importe	
50.00	8.33 %	4.17	4.17

Fundamento:

Artículo 32 fracción V

Artículo 38 párrafo II y,

Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Se considera una prestación gratuita; por lo tanto se aplica lo dispuesto por el artículo 38, incrementando el salario en un 8.33% por cada alimento gratuito.

f) Vales de despensa.

Se le otorgan vales de despensa por \$ 150.00,

que es el 10 por ciento de su sueldo.

(150.00/30 días-mes = 5.00)

(S.M.G. 20.15 x 40% = 8.06)

Vales otorgados por día	Límite exento (40% S.M.G. D.)	Vales de despensa gravados	
5.00	8.06	0.00	0.00

Fundamento:

El artículo 32 fracción VI señala exenta la despensa, siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del S.M.G. diario vigente en el D.F. Cuando se otorgue un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el salario. *S/ acuerdo 495/93 del C.T. del I.M.S.S.*

g) Gastos de transporte.

Se le otorga mensualmente ayuda para transporte en efectivo por \$ 100.00
(100.00/ 30 días-mes = 3.33)

3.33

Fundamento:

Esta prestación se considera integrante del salario ya que se otorga en efectivo, en forma permanente, además de que no se encuentra excluida expresamente en el artículo 32 de la L.S.S. *s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.*

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

59.76

Elementos variables :

h) Prima dominical

durante el bimestre laboró 6 domingos percibiendo una prima dominical del 25%.

Prima por c/domingo	Domingos laborados	Importe en el bimestre
12.50	6	75.00

(75.00/ 61 días bimestre = 1.23)

1.23

Fundamento :

La prima dominical si integra el salario, ya que es una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, como lo indica el párrafo primero del artículo 32 de la L.S.S.

i) Ayuda para útiles escolares.

Recibe ayuda para útiles escolares para su familia con valor de \$ 200.00

0.00

Esta prestación no se integra al salario, por tener el carácter de previsión social, ya que se otorga como ayuda y no en función del trabajo realizado.

j) Tiempo extra.

Durante el bimestre recibe por tiempo extraordinario \$ 216.00 por laborar 12 horas en una semana de la siguiente forma:

Día	H. extras laboradas	H. Extras exentas	H. extras gravadas	Importe gravado
Lunes	4	3	1	18.75
Martes	5	3	2	37.50
Jueves	3	3	0	0.00
Total	12	9	3	56.25

(56.25 / 61 días bimestre = .92)

0.92

El acuerdo 77/94 y 497/93 del C.T. del I.M.S.S., señala exento el límite legal, que es de 3 horas diarias sin exceder de tres veces en una semana.

k) P.T.U.

Recibe por concepto de P.T.U. del ejercicio anterior \$ 230.00

Esta prestación no integra el salario base de cotización s/artículo 32, fracción IV de la L.S.S.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES

2.15

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO

61.91

Nombre del empleado: Mauricio Herrera Cervantes
 Número de afiliación: 91-82-70-2241-5
 Puesto: Auxiliar Contable
 Antigüedad : 3 años
 Salario mensual : \$ 2,000.00
 Días laborados en el bimestre 61 días

Elementos fijos:	Salario Diario Integrado										
a) Salario nominal diario (2000.00 mensual/30 días-mes = 66,66)	66.66										
b) Aguinaldo: 15 días. (15 días x 66.66 sueldo diario = 999.90) (999.90 / 365 días del año = 2.74)	2.74										
c) Prima vacacional : Vacaciones : 10 días Prima vacacional : 25 % (10 días x 66.66 sueldo diario = 666.60) (666.60 x 25 % = 166.65/365 días-año = 0.46)	0.46										
d) Fondo de ahorro:											
<table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Fondo Ahorro mensual</th> <th style="text-align: left;">Aportación patronal (5 % s/sueldo)</th> <th style="text-align: left;">Aportación empleado (5% s/sueldo)</th> <th style="text-align: left;">Importe gravado</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: right;">200.00</td> <td style="text-align: right;">100.00</td> <td style="text-align: right;">100.00</td> <td style="text-align: right;">0.00</td> <td style="text-align: right;">0.00</td> </tr> </tbody> </table>	Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación empleado (5% s/sueldo)	Importe gravado		200.00	100.00	100.00	0.00	0.00	
Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación empleado (5% s/sueldo)	Importe gravado								
200.00	100.00	100.00	0.00	0.00							

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S. y Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.
No integra el salario, ya que aportan la misma cantidad patrón y trabajador y se realizan retiros dos veces al año.

e) Servicio de comedor (Alimentación)

Se le otorga un alimento diario cobrándole \$ 2.00

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	Importe	
66.66	6.33 %	5.55	5.55

Fundamento:

Artículo 32 fracción V; Artículo 38 párrafo II y,
Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Se considera una prestación gratuita; por lo tanto se aplica lo dispuesto por el artículo 38, incrementando el salario en un 8.33% por cada alimento gratuito.

f) Vales de despensa.

Se le otorgan vales de despensa por \$ 200.00 al mes, equivalente al 10 por ciento de su sueldo.

($200.00/30 \text{ días-mes} = 6.67$)

($S.M.G. 20.15 \times 40 \% = 8.06$)

Vales otorgados por día	Límite exento (40% S.M.G. D.)	Vales de despensa gravados	
6.67	8.06	0.00	0.00

Fundamento:

El artículo 32 fracción VI señala exenta la despensa, siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del S.M.G. diario vigente en el D.F. Cuando se otorgue un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el salario.

S/ acuerdo 495/93 del C.T. del I.M.S.S.

g) Gastos de transporte.

Se le otorga mensualmente ayuda para transporte en efectivo por \$ 100.00

(100.00/ 30 días-mes = 3.33)

3.33

Fundamento:

Esta prestación se considera integrante del salario ya que se otorga en efectivo, en forma permanente, además de que no se encuentra excluida expresamente en el artículo 32 de la L.S.S.

s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

78.74

Elementos variables :

h) Premio por puntualidad

Durante el bimestre recibe premio por puntualidad de: \$ 533.28

NOTA: Salario diario base de colización del bimestre anterior ; \$ 69.67

(69.67 x 61 días = 4,249.67 x 10% = 424.98)

Premio de puntualidad otorgado	Limite exento	Premio de puntualidad gravado
--------------------------------------	------------------	-------------------------------------

533.28	424.98	108.30
--------	--------	--------

(108.30/61 días-bimestre = 1.78)

1.78

Fundamento:

El artículo 32, fracción VII, señala exenta esta prestación; siempre y cuando no rebase el 10 % de su salario base de colización. En caso de que se rebase este limite integrará salario sólo el excedente.

S/Acuerdo 496/93 del C.T. del I.M.S.S.

I) Tiempo extraordinario.

Durante el bimestre, laboró 11 horas extras durante una semana de la siguiente forma:

Día	H. extras laboradas	H. extras exentas	H. extras gravadas	Importe gravado
Lunes	2	3	0	0.00
Martes	1	3	0	0.00
Miérc.	3	3	0	0.00
Jueves	2	0	2	33.33
Viernes	3	0	3	50.00
TOTAL	11	9	5	83.33

(83.33/61 días-bimestre = 1.37)

1.37

Fundamento:

El acuerdo 77/94 y 497/93 del C.T. del I.M.S.S., señala exento el límite legal, que es de 3 horas diarias sin exceder de tres veces en una semana.

j) Ayuda para defunción. 0.00
Se le otorga ayuda para defunción de un familiar por \$ 600.00

Esta prestación no integra el salario base de cotización cotización, por ser una prestación de previsión social que no se otorga al trabajador por sus servicios; sino por solventar un gasto en una situación extraordinaria.

k) Reparto de P.T.U. 0.00
Recibe por concepto de P.T.U. del ejercicio anterior \$ 700.00

Esta percepción está exenta, según lo señala el artículo 32 fracción IV de la L.S.S.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES 3.15

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO 81.89

Nombre del empleado: Gerardo Osorio Núñez
 Número de afiliación: 92-91-66-2010-3
 Puesto: Chofer
 Antigüedad: 6 años
 Salario mensual: \$ 1,300.00
 Días laborados en el bimestre: 56 días

Elementos fijos: **Salario Diario Integrado**

a) Salario nominal diario
 (1300.00 mensual/30 días-mes = 43.33) 43.33

b) Aguinaldo : 15 días.
 (15 días x 43.33 sueldo diario = 649.95)
 (649.75 / 365 días del año = 1.78) 1.78

c) Prima vacacional :
 Vacaciones : 12 días
 Prima vacacional : 25 %
 (12 días x 43.33 sueldo diario = 519.96)
 (519.96 x 25 % = 129.99/365 días-año = 0.35) .035

d) Fondo de ahorro:

Fondo Ahorro mensual	Aportación patronal (5 % s/sueldo)	Aportación empleado (5% s/sueldo)	Importe gravado	
130.00	65.00	65.00	0.0	0.00

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S. y Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.
No integra el salario, ya que aportan la misma cantidad patrón y trabajador y se realizan retiros dos veces al año.

e) Servicio de comedor (Alimentación)

Se le otorga un alimento diario cobrándole, \$ 2.00

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	importe
43.33	8.33 %	3.6

3.60

Fundamento:

Artículo 32 fracción V; Artículo 38 párrafo II y, Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Se considera una prestación gratuita; por lo tanto se aplica lo dispuesto por el artículo 38, incrementando el salario en un 8.33% por cada alimento gratuito.

f) Prima por antigüedad.

Se otorge una prima del 4 % sobre salario por tener el trabajador más de 5 años de antigüedad.

(Sueldo diario 43.33 x 4% = 1.73)

1.73

Fundamento:

Esta prestación si integra el salario, ya que no se trata de una prima de antigüedad por indemnización, sino de una prestación permanente; además de que no está excluida expresamente en el artículo 32 de la L.S.S. al acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

g) Vales de despensa.

Se le otorgan vales de despensa por \$ 130.00 al mes, que es el equivalente al 10 por ciento de su sueldo.

($130.00/30 \text{ días-mes} = 4.33$)

(S.M.G. $20.15 \times 40\% = 8.06$)

Vales otorgados por día	Límite exento (40% S.M.G. D.)	Vales de despensa gravados	
6.67	8.06	0.00	0.00

Fundamento:

El artículo 32 fracción VI señala exenta la despensa, siempre y cuando su importe no rebase el 40 % del S.M.G. diario vigente en el D.F. Cuando se otorgue un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el salario.

S/ acuerdo 495/93 del C.T. del I.M.S.S.

h) Gastos de transporte.

Se le otorga mensualmente ayuda para transporte en efectivo por \$ 100.00

($100.00/ 30 \text{ días-mes} = 3.33$)

3.33

Fundamento:

Esta prestación se considera integrante del salario ya que se otorga en efectivo, en forma permanente, además de que no se encuentra excluida expresamente en el artículo 32 de la L.S.S.

s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS:

54.12

Elementos variables :

i) I.S.R. del trabajador, a cargo del patrón.

Durante el bimestre al trabajador se le debió haber retenido N\$ 75.00 por I.S.R., mismo que fue pagado por el patrón.

(75/56 días laborados = 1.33)

1.33

Fundamento :

Esta prestación, si integra el salario, ya que es un beneficio en efectivo para el trabajador; así también el artículo 32 de la L.S.S. no lo excluye como partida integrante.

J) Seguro de vida individual.

Se le otorga al trabajador en el bimestre, \$ 250.00 en efectivo para el pago de la prima de seguro de vida individual que él mismo contrató.

(250/56 días laborados = 4.46)

4.46

Fundamento:

Esta prestación si integra el salario, por ser un beneficio que se otorga en efectivo y en forma individual. s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

k) Reparto de P.T.U.

Recibe por concepto de P.T.U. del ejercicio anterior \$ 950.00

0.00

Esta percepción está exenta, según lo señala el artículo 32 fracción IV de la L.S.S.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES

5.79

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO

54.91

NOTA: Para la determinación del promedio de las percepciones variables, se han dividido éstas entre 56 días, que son los días laborados, ya que se consideran 5 ausencias del trabajador durante el bimestre.

SEGUNDO GRUPO:

El segundo grupo está integrado por personal con sueldo de salarios mínimos en adelante, otorgando las siguientes prestaciones:

percepciones fijas:

- Aguinaldo: 30 días
- Vacaciones 10 días por el primer año de antigüedad, incrementando tres días por cada año siguiente.
- Prima vacacional: 25 %
- Se forma un fondo de ahorro del 13 % sobre el sueldo del trabajador; reteniendo al trabajador un 8 % y el patrón aporta el 5 % restante. Realizando retiros únicamente dos veces al año.
- Se otorgan vales de restaurante, cobrando al empleado el 15 % de su valor.
- Seguros de gastos médicos y hospitalarios. La empresa adquiere una póliza de gastos médicos para un grupo de 10 empleados con un costo de N\$ 20,000.00 Anuales.
- Prima por antigüedad. La política de la empresa, es otorgar el 4% del salario de trabajador a partir de que cumpla cinco años de servicio.

Percepciones variables:

- Días de descanso laborados y prima dominical
- Compensación por P.T.U.
- Becas
- Comisiones
- Viáticos
- Reembolso de gastos de automóvil
- Ayuda para pago de colegiatura de familiares
- Reembolso por gastos de automóvil
- Vales de gasolina
- Gratificaciones e indemnizaciones por retiro

Nombre del empleado: Erika Ríos Contreras
Número de afiliación: 92-90-72-0691-7
Puesto: Asistente administrativo
Antigüedad : 4 años
Salario mensual : \$ 2,745.00
Días laborados en el bimestre 61 días

Elementos fijos:	Salario Diario Integrado \$
a) Salario nominal diario	
(2,745.00 mensual/30 días-mes = 91.50)	91.50
b) Aguinaldo : 30 días	
(30 días x 91.50 sueldo diario = 2,745.00)	
(2745.00 / 365 días del año = 7.52)	7.52
c) Vacaciones	
Vacaciones : 16 días	
Prima vacacional : 25 %	
(16 días x 91.50 sueldo diario = 1,464.00)	
(1464 x 25 % = 366.00/365 días-año = 1.00)	1.00

d) Fondo de ahorro:

Fondo	Aportación	Aportación	Importe	
Ahorro	patronal	empleado	gravado	
mensual	(5 % s/sueldo)	(8% s/sueldo)		
356.85	137.25	219.60	0.00	0.00

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S.

Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.

No integra el salario, ya que el patrón aporta una cantidad inferior a la del trabajador, y se realizan retiros sólo dos veces al año.

e) Vales de restaurante

Se le otorgan vales de restaurante por concepto de una comida diaria, cobrándole al trabajador el 15% del valor de los vales.

Vales	Importe	Importe
otorgados	retenido al	neto aportado
	empleado	por el patrón
20.00	3.00	17.00

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	Importe	
91.50	8.33 %	7.62	7.62

Fundamento:

Artículo 32 fracción V

Artículo 38 párrafo II y,

Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Esta prestación si integra el salario, ya que se considera gratuita, al cobrarle al trabajador \$ 3.00, debiendo cobrar cuando menos \$ 4.03 (20 % del S.M.G.D. \$ 20.15), Por lo tanto se aplica lo dispuesto por el artículo 38, incrementando el salario en un 8.33 % por cada alimento gratuito.

f) Seguro de gastos médicos 0.00

Por la póliza que la empresa contrató para gastos médicos, el empleado recibe el siguiente beneficio:

Importe total de la póliza: \$ 20,000.00

Número de empleados afiliados: 10

(20,000.00 / 10 = 2,000.00)

Esta prestación no se integra al salario según acuerdo 77/94 C.T. del I.M.S.S., ya que el trabajador no recibe una remuneración en efectivo, y sólo se verá beneficiado cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

106.65

Elementos variables :

g) Días de descanso laborados

Durante el bimestre laboró tres domingos durante los cuales le correspondía descansar, recibiendo una prima dominical del 25 %

Cuota diaria	días	Importe
dobles	laborados	
183.00	3	549
Prima por	días	Importe
c/domingo	laborados	
(25% de 91.50)		
22.87	3	68.61
SUMA		<u>617.61</u>

(617.61/61 días laborados = 10.12)

10.12

Fundamento :

Esta prestación, si integra el salario base de cotización, ya que se recibe en función de los servicios prestados, como lo señala el art. 32 de la L.S.S.

h) Compensación por P.T.U.

Se le otorga compensación por P.T.U. por \$ 686.00

(686 / 61 días = 11.24)

11.24

Fundamento:

Esta prestación si integra el salario base de cotización ya que el artículo 32 de la L.S.S. indica como partida no integrante del salario a la P.T.U., pero no a la compensación.

l) Becas

0.00

Se le proporciona ayuda para estudios por \$ 270.00 mensual, según recibo de colegiatura.

Criterio:

Es una prestación de previsión social, la cuál está relacionada

con la preparación académica del empleado, y no con la cantidad de trabajo realizado, por lo tanto no integra el salario base de cotización.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES **21.36**

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO **128.01**

Nombre del empleado:	Luis Ruiz Jiménez
Número de afiliación:	90-85-68-5012-1
Puesto:	Agente de ventas
Antigüedad :	7 años .
Salario mensual :	N\$ 5,000.00
Días laborados en el bimestre	61 días

Elementos fijos:

a) Salario nominal diario

(5,000.00 mensual / 30 días-mes = 166.66) 166.66

b) Aguinaldo : 30 días .

(30 días x 166.66 sueldo diario = 5000.00)

(5000.00 / 365 días del año = 13.69) 13.69

c) Vacaciones

Vacaciones : 22 días

Prima vacacional : 25 %

(22 días x 166.66 sueldo diario = 3,666.52)

(3,666.52 x 25 % = 916.63/365 días-año = 2.51) 2.51

d) Fondo de ahorro:

Fondo	Aportación	Aportación	Importe	
Ahorro	patronal	empleado	gravado	
mensual	(5 % s/sueldo)	(8% s/sueldo)		
650.00	250.00	400.00	0.00	0.00

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S.

Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.

No integra el salario, ya que el patrón aporta una cantidad inferior a la del trabajador, y se realizan retiros sólo dos veces al año.

e) Vales de restaurante

Se le otorgan vales de restaurante por concepto de una comida diaria, cobrándole al trabajador el 15% del valor de los vales.

Vales	importe	importe
otorgados	retenido al	neto aportado
	empleado	por el patrón
25.00	3.75	21.25

Sueldo diario	% por cada alimento gratuito	Importe	
91.50	8.33 %	7.62	7.62

Fundamento:

Artículo 32 fracción V

Artículo 38 párrafo II y,

Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Esta prestación sí integra el salario, ya que se considera gratuita, al cobrarle al trabajador \$ 3.75, debiendo cobrar cuando menos \$ 4.03 (20 % del S.M.G.D. \$ 20.15), Por lo tanto se aplica lo dispuesto por el artículo 38, incrementando el salario en un 8.33 % por cada alimento gratuito.

f) Seguro de gastos médicos 0.00

Por la póliza que la empresa contrató para gastos médicos, el empleado recibe un beneficio anual de:
\$ 2,000.00

Esta prestación no se integra al salario según acuerdo 77/94 C.T. del I.M.S.S., ya que el trabajador no recibe una remu-

neración en efectivo, y sólo se verá beneficiado cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

g) Prima de antigüedad:

Por tener más de cinco años de antigüedad tiene derecho a una prima mensual del 4 % sobre su salario.

(sueldo diario 166.666 x 4% = 6.66)

6.66

Fundamento:

Esta prestación sí integra el salario, ya que no se trata de una prima de antigüedad por indemnización, sino de una prestación permanente; además de que no está excluida expresamente en el artículo 32 de la L.S.S.
s/ acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

197.14

Elementos variables :

h) Comisiones

Durante el bimestre recibe comisiones sobre ventas por \$ 900.00

(900,00 / 61 días laborados = 14.75)

14.75

Fundamento :

Esta remuneración, si integre el salario base de cotización, ya que se recibe en función de los servicios prestados, como lo señala el art. 32 de la L.S.S.

I) Viáticos

0.00

Durante el bimestre recibe para gastos de viaje \$ 1300.00

Esta remuneración no integra el salario

Fundamento:

Los gastos por viáticos se consideran un instrumento de trabajo, pues aunque sean para gastos de alimentación y hospedaje del trabajador, el beneficio es para la empresa.

J) Reembolso de gastos de automóvil.

0.00

La empresa reembolsa por comprobantes de gastos de automóvil \$ 265.00

Esta remuneración no integra el salario

Fundamento:

El acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S. señala que los gastos de transporte, cuando se den como instrumento de trabajo sujetos a comprobación no integran el salario.

k) Ayuda para pago de colegiatura de familiares: 0.00

Recibe ayuda por \$ 300.00 s/recibo de colegiatura de su hijo.

No integra el salario base de cotización.

Criterio:

Es una prestación de previsión social, la cuál está relacionada con la preparación académica del empleado, y no con la cantidad de trabajo realizado, por lo tanto no integra el salario base de cotización. Inclusive dicho concepto es ajeno al enunciado general del artículo 32 de la L.S.S.

l) Compensación por P.T.U.

Se le otorga compensación por P.T.U. por \$ 700.00

(700.00 / 61 días laborados = 11.48)

11.48

Fundamento:

Esta prestación si integra el salario base de cotización ya que el artículo 32 de la L.S.S. indica como partida no integrante del salario a la P.T.U., pero no a la compensación.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES

26.23

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO

223.37

Nombre del empleado:	Danaé Vidal Hernández
Número de afiliación:	92-85-70-5012-1
Puesto:	Contadora General
Antigüedad :	3 años
Salario mensual :	\$ 6,000.00
Días laborados en el bimestre	61 días

Elementos Fijos:	Salario Diario Integrado \$
a) Salario nominal diario (6,000.00 mensual/30 días-mes = 200.00)	200.00
b) Aguinaldo : 30 días . (30 días x 200.00 sueldo diario = 6,000.00) (6,000.00 / 365 días del año = 16.43)	16.43
c) Vacaciones Vacaciones : 14 días Prima vacacional : 25 % (14 días x 200.00 sueldo diario = 2,800.00) (2,800.00 x 25 % = 700.00/365 días-año = 1.91)	1.91

d) Fondo de ahorro:

Fondo	Aportación	Aportación	Importe	
Ahorro	patronal	empleado	gravado	
mensual	(5 % s/sueldo)	(8% s/sueldo)		
780.00	300.00	480.00	0.00	0.00

Fundamento:

Art.32 fracción II L.S.S.

Acuerdo 494/93 del C.T. I.M.S.S.

No integra el salario, ya que el patrón aporta una cantidad inferior a la del trabajador, y se realizan retiros sólo dos veces al año.

e) Vales de restaurante

Se le otorgan vales de restaurante por concepto de una comida diaria, cobrándole al trabajador el 15% del valor de los vales.

Vales	Importe	Importe
otorgados	retenido al	neto aportado
	empleado	por el patrón
30.00	4.50	25.50

Fundamento:

Artículo 32 fracción V

Artículo 38 párrafo II y,

Acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

Esta prestación no integra el salario, ya que se considera onerosa, al cobrarse al trabajador \$ 4.50, debiendo cobrar cuando menos \$ 4.03 (20 % del S.M.G.D. \$ 20.15),
Para considerarse gratuita y ser integrable. 0.00

f) Seguro de gastos médicos 0.00

Por la póliza que la empresa contrató para gastos médicos, el empleado recibe un beneficio anual de:
\$ 2,000.00

Esta prestación no se integra al salario según acuerdo 77/94 C.T. del I.M.S.S., ya que el trabajador no recibe una remuneración en efectivo, y sólo se verá beneficiado cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

SUMA DE ELEMENTOS FIJOS

218.34

Elementos Variables:

g) Vales de gasolina.

Recibe durante el bimestre vales de gasolina con un valor de \$ 250.00 como ayuda de gastos de transporte.

(250.00/61 días laborados = 4.09)

4.09

Fundamento:

Dicha prestación es ajena al enunciado general del artículo 32 de la L.S.S., más sí se integra al salario, ya que no se está otorgando como instrumento de trabajo, s/acuerdo 77/94 del C.T. del I.M.S.S.

h) La relación laboral de la Srta. Danaé se termina, al ser despedida sin causa alguna; por tal motivo, recibe las indemnizaciones siguientes, de acuerdo con el art. 50 de la L.F.T. :

0.00

- 3 meses de salario \$ 20,018.00
- 20 días por cada año laborado.

Prima de antigüedad s/art. 162 de la L.F.T.

12 días por cada año de servicios.

(40.30 x 36 días = \$ 1450.80)

Nota: para las indemnizaciones que nos marca la L.F.T.; se toma como base el salario Integrado con el art. 84 y 89 de la misma.

Para la prima de antigüedad se toma como salario máximo dos veces el salario mínimo (20.15 x 2 = 40.30) s/art. 486 de la L.F.T.

Fundamento:

Las indemnizaciones por retiro no integran salario base de cotización; porque se otorgan por terminación de la relación laboral y no por la prestación de un servicio.

En este ejemplo la prima de antigüedad tampoco integra salario, ya que no se está otorgando parcialmente como lo indica el acuerdo 77/94 del C.T. Se está otorgando la prima total al término de la rescisión del contrato.

i) Compensación por P.T.U.

Se le otorga compensación por P.T.U. por \$ 840.00

(840.00/ 61 días laborados = 13.77)

13.77

Fundamento:

Esta prestación sí integra el salario base de cotización ya que el artículo 32 de la L.S.S. indica como partida no integrante del salario a la P.T.U., pero no a la compensación.

SUMA DE LOS ELEMENTOS VARIABLES

17.86

SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO

236.20

Nombre del empleado: Edgar Zúñiga Pereira
 Número de afiliación: 80-92-605711-5
 Puesto: Contralor General
 Antigüedad : 4 años
 Salario mensual: \$ 14,000.00
 Días laborados en el bimestre 61 días

Elementos fijos:	Salario Diario Integrado \$
a) Salario nominal diario (15,500.00 mensual/30 días-mes = 516.67)	516.67
Elementos variables:	0.00
SALARIO DIARIO INTEGRADO MIXTO	<u>516.67</u>

NOTA:

Ya no es necesario adicionarle al salario fijo diario otras prestaciones también fijas, ya que el límite para el pago de cuotas es, para los seguros de riesgos de trabajo,

guarderías, enfermedad y maternidad, el equivalente a 25 salarios mínimos generales del D.F., y en este caso resulta superior a \$ 503.75 (S.M.G.D. $20.15 \times 25 = 503.75$).

Para el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte el límite es de 10 veces el salario mínimo general del D.F. (S.M.G.D. $20.15 \times 10 = 201.50$).

Por lo expuesto anteriormente, el salario integrado es de \$ 516.67 y el I.M.S.S. va a considerar el tope máximo para cada rama.

Es recomendable en beneficio del trabajador, que el aviso de alta lo presentemos con el salario real de los \$ 516.67, ya que podría servir como prueba en caso de un problema laboral.

CEDULA BASE DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES TESORERIA GENERAL

TE-SO/05A

NOMBRE O RAZON SOCIAL FESC, S.A. DE C.V.			REGISTRO PATRONAL 06-03-01646	
DOMICILIO LEGAL CUAUTTLAN ZCALLI, ESTADO DE MEXICO			EM. 1 ER.	ANO 1996
LOCALIDAD MEXICO D.F.			PRIMA DE R.T.	R. F. C.
DELEG. 1	SUBDELEG. 1	ACTIVIDAD COMERCIO EN GENERAL	PRIMA DE R.T.	FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO 15 DE MARZO DE 1996
IMPORTE S.A.R.				

NUMERO DE ASEGURADOS	RANGO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS A PAGAR
8 DAS COTIZADOS 60	INF. T. INF.	79,251.15	11.875	9,411.07
	L.V.C.M.	57,536.22	8.075	5,034.42
IMPRESION: I.M.S.S.	R.T.	79,065.42	6.7081	5,303.79
	QUARD.	79,065.42	1.00	790.65
SUMA				20,539.93
MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL :				10,500.00
NETO A PAGAR				10,039.93
PARA USO EXCLUSIVO DEL INSS				
ACTUALIZACION AL FACTOR _____		RECARGOS _____ %		S U M A
TOTAL A PAGAR				<u>10,039.93</u>

DECLARO BAJA PROTECCION DE SEGURO
VERIFICANDO QUE LOS DATOS ASERTADOS
EN ESTA CREDENCIAL FUERON CALCULADOS
CONFORME A LO DISPUESTO EN
LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS
REGLAMENTOS.

FIRMARE Y FIRMA DEL PATRONO
O SU REPRESENTANTE LEGAL.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
TESORERIA GENERAL
CEDULA BASE DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES

BIMESTRE: 1o./96

REGISTRO PATRONAL:
05-03-01043

DATOS DEL ASEGURADO			INCIDENCIAS						PERCEPCION BASE DE COTIZACION					
NUMERO DE AFILIACION	NOMBRE	SALARIO DIARIO INTEGRADO BASE DE COTIZACION	ALTA, REINGRESO, BAJA O MODIF. SALARIO				DIAS DE AUSENCIA SIN SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		BIVALDEZ, VEJEZ, CESANTIA, VEJEZ AVANZADA Y MUERTE		RIESGO DE TRABAJO Y GUARDERIAS	
			CLAVE	FECHA			PC. (*)	AUS.	NUM. DIAS	PERCEPCIONES	NUM. DIAS	PERCEPCIONES	NUM. DIAS	PERCEPCIONES
				DA	ME	AO								
02-08-85-1752-0	ACOSTA CASTILLO ENRIQUE	41.00	M.S.	01	01	88			80	2,488.80	80	2,488.80	80	2,488.80
02-08-75-1753-8	DOMEZ BALCADO ALEJANDRO	61.01	M.S.	01	01	88		3	80	3,714.80	57	3,528.87	57	3,528.87
01-02-70-2241-6	HERRERA CERVANTES MAURICIO	61.00	M.S.	01	01	88			80	4,913.40	80	4,913.40	80	4,913.40
02-01-80-2210-3	DECORDI MUÑOZ GERARDO	54.00	M.S.	01	01	88			80	3,294.00	80	3,294.00	80	3,294.00
02-00-72-2081-7	RIOS CONTRERAS ERICA	128.01	M.S.	01	01	88	5		55	7,042.55	55	7,042.55	55	7,042.55
00-05-88-8012-1	RUZ BENEZ LUZ	223.57 201.50	M.S.	01	01	88			80	13,402.20	80	12,000.00	80	13,402.20
02-05-70-8012-1	VIDAL HERNANDEZ DANAE	238.20 201.50	M.S.	01	01	88			80	14,172.00	80	12,000.00	80	14,172.00
00-02-80-6711-6	CLARICA FERRERA EDGAR	518.87 503.73 201.50	M.S.	01	01	88			80	30,225.00	80	12,000.00	80	30,225.00
TOTALES										78,291.55		57,838.22		78,888.40

CLAVES: A = ALTA, B = BAJA, R = REINGRESO, MS = MODIFICACION DE SALARIO

**TASAS PARA EL CALCULO DE LAS CUOTAS AL I.M.S.S.
VIGENTES PARA 1996.**

RAMO DE ASEGURAMIENTO	PATRON	TRABAJADOR	CUOTA OBRERO PATRONAL
Enfermedad y Maternidad	8.750 %	3.125 %	11.875 %
I. V. C. M.	5.950 %	2.125 %	8.075 %
* Riesgos de trabajo			
Guarderías	1.00 %		1.00 %
Seguro de retiro	2.00 %		2.00 %
TOTAL	17.700 %	5.250 %	22.950 %

* A las cuotas indicadas deberá sumarse la correspondiente al Seguro de Riesgo de Trabajo, determinada por cada empresa en particular. (artículos 78 y 80 de la L.S.S.).

**TOPE MAXIMOS DE SALARIOS BASE DE COTIZACION VIGENTES EN 1996.
EN SALARIOS MINIMOS GENERALES DEL D.F. EN (\$)**

RAMO DE ASEGURAMIENTO	TOPE	SALARIO MINIMO DEL 04/DIC/1995 AL 31/MZO/1996	No. DE VECES	TOPE MAXIMO
- Enfermedad y maternidad - Riesgo de trabajo - Guarderías - Seguro de retiro	25 veces el salario mínimo D.F.	20.15	25	503.75
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.	10 veces el salario mínimo D.F.	20.15	10	201.50

RAMO DE ASEGURAMIENTO	TOPE	SALARIO MINIMO DEL 01/ABR/1996 AL 31/DIC/1996	No. DE VECES	TOPE MAXIMO
- Enfermedad y maternidad - Riesgo de trabajo - Guarderías - Seguro de retiro	25 veces el salario mínimo D.F.	22.60	25	565.00
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.	10 veces el salario mínimo D.F.	22.60	10	226.00

5.2 COMO SE DETERMINAN LAS CUOTAS EN CASO DE AUSENTISMO

El artículo 37 de la Ley del Seguro Social indica lo siguiente:

" Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustará a las siguientes reglas:

I. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes, para este efecto el número de días de cada bimestre se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 43;

ii. En los caso de las fracciones II y III del artículo 36, se seguirán las mismas reglas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 43; mismas reglas de la fracción anterior;

iii. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 35, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores;

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales excepto por lo que se

refiere al seguro de retiro y dichos períodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador”.

Es decir, en aquellos casos en que el trabajador se ausente de sus labores hasta por catorce días comprobándolo el patrón con las nóminas, sólo se pagarán cuotas al I.M.S.S. en el seguro de enfermedades y maternidad; cuando las ausencias queden amparadas con incapacidades médicas expedidas por el propio I.M.S.S., solo se tendrá la obligación de pagar cuotas, en el seguro de retiro.

Es importante señalar, que el Seguro Social establece un máximo de catorce ausencias, ya que a partir de la ausencia número quince tendrá la obligación de cotizar y pagar en todas las ramas del seguro, o bien puede presentar el aviso de baja correspondiente.

En la práctica se observa, que cuando un trabajador se ausenta por más de catorce días en un bimestre, y no se ha presentado el aviso de baja del asegurado, se deben pagar las cuotas no tan sólo de la ausencia número quince en adelante, sino del total de los días ausentados; en tanto que el artículo 43 indica que mientras el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 fracción X, indica que una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón es: Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. Por lo tanto, al tener el trabajador cuatro ausencias, el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo y por consiguiente presentar el aviso de baja ante el I.M.S.S.

**EJEMPLOS DERIVADOS DE LA CEDULA DE LIQUIDACION
DE LAS CUOTAS AL I.M.S.S.:**

En el caso del trabajador Alejandro Gómez Salcido, el cuál tuvo tres ausencias durante el bimestre, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedad y maternidad de acuerdo a la fracción primera del artículo antes mencionado; por lo tanto se concluye lo siguiente:

Ramas del Seguro Social	Días de Cotización
E. y M.	60
I.V. C. y M	57
R. T.	57
GUARDERIAS	57
S.A.R.	57

En el ejemplo del trabajador: Erika Ríos Contreras, obtuvo 5 ausencias durante el bimestre, amparadas por incapacidad médica del I.M.S.S. en este caso no se pagarán las cuotas obrero-patronales excepto por lo que se refiere al seguro de retiro, según lo establece el artículo 37 fracción IV de la L.S.S. , por lo tanto se concluye lo siguiente.

Ramas del Seguro Social	Días de Cotización
E. y M.	55
I.V. C. y M	55
R. T.	55
GUARDERIAS	55
S.A.R.	60

CAPITULO VI

OTROS ASPECTOS DEL I.M.S.S.

6.1 SEMANA Y JORNADA REDUCIDA, FORMA DE COTIZAR.

El artículo 35, fracción III, de la Ley del Seguro Social, así como el artículo 6o. del Nuevo Reglamento para el Pago de Cuotas, publicado en el diario oficial de la Federación del 28 de Noviembre de 1994, reconocen la posibilidad de que los trabajadores lleguen a laborar semanas reducidas o jornadas reducidas, cuando se trabaje menos horas el día, respecto de la jornada máxima permitida por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 61, esto es, menos de ocho horas diarias en jornada diurna, menos de siete horas en jornada nocturna y menos de siete horas y media en jornada mixta.

Respecto a la semana reducida, la Ley Federal del Trabajo, no especifica la jornada de trabajo respectiva; pero menciona en el artículo 69, que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Y en el artículo 72 indica, que cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso.

Por lo tanto, la semana reducida comprende menos de seis días de trabajo a la semana, y para que se acredite como tal ante el I.M.S.S., es necesario indicar en los avisos de inscripción de los trabajadores la siguiente Leyenda: "Semana o jornada reducida", según sea el caso, así como el horario respectivo.

6.1.1 SALARIO BASE DE COTIZACION INFERIOR AL MINIMO LEGAL.

Al laborar por jornada o semana reducida, puede darse el caso de que el salario diario integrado resulte inferior al mínimo legal, sin embargo si es posible cotizar con dicho salario, excepto en el seguro de enfermedad y maternidad, de acuerdo con el siguiente fundamento:

Artículo 33 de la Ley del Seguro Social :

" Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 35.":

Artículo 35, fracción III de la L.S.S. :

"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 jornada reducida y su salario se determina por unidad de tiempo, el reglamento establecerá las bases y forma de cotización así como las modalidades conforme a las cuáles se otorgarán las prestaciones económicas".

Artículo 6o. último párrafo, del reglamento para pago de cuotas del Seguro Social:

".....cuando el salario íntegro resulte inferior al mínimo regional, la forma de cotización para el seguro de enfermedades y maternidad no podrá ser menor al salario mínimo regional vigente".

Al respecto el Tribunal Fiscal de la Federación, emitió el siguiente juicio:

" Trabajadores de jornada reducida.- No son admitidas las afiliaciones de cotizaciones calculadas sobre un salario inferior al mínimo, salvo de los trabajadores que laboren menos de ocho horas diarias; cuotas que se cubrirán conforme a la cantidad de numerario que perciban, es decir, en base a la percepción proporcional que éstos obtengan, debiendo acreditar ante el Instituto la contratación de jornada reducida".

JUICIO 4027/68.

6.1.2 JORNADA REDUCIDA

Para obtener el salario base de cotización, se observa el artículo 6o. del Reglamento para pago de cuotas, el cuál en su primer párrafo indica:

"Por lo que respecta a trabajadores que laboran jornada reducida la forma de cotización bimestral se calculará sumando los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana y se dividirá entre siete. El coeficiente será el salario base de cotización ".

EJEMPLO

DATOS :

Jornada de trabajo:	6 horas diarias
Salario mínimo legal del área geográfica "A"	\$ 20.15
Sueldo por hora (Cuota por hora de salario mínimo vigente) $\$ 20.15 / 8 = \$ 2.52$	\$ 2.52
Sueldo percibido en una semana 42 horas x 2.52 = \$ 105.84	\$ 105.84
Aguinaldo	15 días anuales
Vacaciones	6 días anuales
Prima vacacional	25 %

DETERMINACION:

Salario nominal diario.

\$ 105.84 entre 7 días de la semana \$ 15.12

Aguinaldo

\$ 15.12 por 15 días entre 365 días del año \$.62

Prima vacacional

\$ 15.12 por 6 días de vacaciones por el 25%
de prima, entre 365 días del año \$.06

Salario diario integrado
con percepciones fijas:

\$ 15.80

Como el salario integrado resultó inferior al mínimo legal regional, el I.M.S.S. considerará para el seguro de enfermedad y maternidad \$ 20.15; y para las otras ramas del Seguro Social \$ 15.60.

6.1.3 SEMANA REDUCIDA

Artículo 6o. párrafo segundo, del reglamento para pago de cuotas del Seguro Social:

"Cuando el trabajador labore semana reducida, la forma de cotización se calculará sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana divididos entre siete. El coeficiente será el salario base de cotización".

EJEMPLO:

DATOS:

Jornada de trabajo	8 horas diarias, tres veces a la semana.
Salario diario	\$ 50.00
Aguinaldo	15 días anuales
Vacaciones	6 días anuales
Prima vacacional	25 %

DETERMINACION:

Para determinar el salario total percibido en la semana, es necesario conocer la parte proporcional que por los días trabajados, le corresponde descansar con derecho a goce de sueldo. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, se debe otorgar un día de descanso por cada seis días laborados con goce de salario íntegro.

En este caso, sólo se están laborando tres días en la semana, por lo tanto sólo le corresponde la mitad de un día de sueldo, es decir \$ 25.00.

Salario semanal:

Sueldo diario \$ 50.00 por 3 días laborados	\$ 150.00
Parte proporcional por día de descanso	\$ 25.00
	<hr/>

Percepciones nominales en una semana \$ 175.00

Salario diario nominal.

\$ 175.00 entre 7 días de la semana \$ 25.00

Aguinaldo

\$ 25.00 por 15 días entre 365 días del año.. \$ 1.03

Prima vacacional

\$ 25.00 por 6 días de vacaciones por el 25%
de prima, entre 365 días del año \$.10

Salario diario integrado

con percepciones fijas:
 \$ 26.13

En este caso, el salario diario integrado resultó superior al mínimo regional, por lo tanto se colizará con dicho salario en todas las ramas del Seguro Social.

6.2 CONVENIOS DE PAGO ANTE EL I.M.S.S.

6.2.1 CONCEPTO

El convenio, es un instrumento jurídico que otorga la Ley del Seguro Social en favor de los patrones que, aceptando su carácter de deudores ante el I.M.S.S., carecen en el momento de recursos suficientes para cubrir tales adeudos, por lo que se acogen a las facilidades y condonaciones que establece el I.M.S.S., evitando de ésta manera que el Instituto aplique o continúe en su perjuicio el procedimiento económico coactivo.

6.2.2 FUNDAMENTO LEGAL

La celebración de convenios de pago se fundamenta en el artículo 46 de la Ley del I.M.S.S., el cual menciona en su último párrafo lo siguiente:

"El Instituto a solicitud de los patrones, podrá conceder prórroga para el pago de los créditos derivados de las cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo concedido se causaran recargos sobre saldo insoluto actualizado en los términos que establece el Código Fiscal de la Federación. Esta prórroga no será aplicable para el Seguro de retiro.

Y en el artículo 253 fracción XI de la Ley de la materia menciona, que una de las atribuciones del Consejo Técnico es "Autorizar la celebración de convenios relativos al pago de cuotas".

Mediante acuerdo 436/88 del 20 de Julio de 1988, ratificado en acuerdo 509/90 del 26 de septiembre de 1990, el H. Consejo Técnico aprobó el "Reglamento Interno para pago

mediante prórroga o convenio de créditos a favor del I.M.S.S."; derogándose el 28 de Noviembre de 1994, fecha en la que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Reglamento para pago de cuotas del Seguro Social", y en su capítulo VI contiene lo referente a los convenios de prórrogas de pago. Por lo anterior, el 18 de abril de 1995 se publica el acuerdo 167/95 aprobado por el H. Consejo Técnico del I.M.S.S., en su sesión del 22 de marzo de 1995; que contiene, las "Bases para la celebración de pago de créditos a favor del I.M.S.S".

6.2.3 VIGENCIA

El acuerdo 167/95 denominado "Bases para la celebración de pago de créditos a favor del I.M.S.S. entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, es decir el día 19 de abril de 1995.

Las disposiciones contenidas en dicho documento son aplicables a las solicitudes de convenio que se reciban a partir del 22 de marzo de 1995 y a las solicitudes presentadas antes de ésta fecha pero que estén pendientes de trámite, según artículo 4o. transitorio del mencionado acuerdo.

6.2.4 PAGOS ADEUDADOS OBJETO DE CONVENIO

Pueden ser materia de un convenio las cuotas y los capitales constitutivos, incluidos en ambos casos la actualización y los recargos causados.

6.2.5 TIPOS DE CONVENIOS

El acuerdo mencionado, señala tres tipos de convenio; los cuáles son:

- I. Convenios de prórrogas de pago
- II. Convenios de pago inmediato con condonación de recargos.
- III. Convenios de prórrogas de pago y condonación de recargos.

6.2.6 PLAZO DE LOS CONVENIOS

El artículo 19 del Reglamento para pago de cuotas del Seguro Social señala, que no excederán los límites de plazo que señala el Código Fiscal de la Federación, que en términos del artículo 66 del citado Código alcanza hasta 36 meses.

6.2.7 PROCEDIMIENTO PARA TRAMITAR UN CONVENIO

Competencia.

La tramitación de convenios se realiza ante las Delegaciones Estatales, Regionales o del Distrito Federal correspondientes.

Solicitud.

La celebración de los tres tipos de convenio sólo procede a solicitud de parte, misma que deberá formularse en los siguientes términos:

Formato para convenio. El I.M.S.S. ha elaborado un formato al efecto, mismo que será proporcionado gratuitamente a los patrones en la sección de convenios de su subdelegación. Este formato tiende a facilitar la solicitud del convenio al sustituir el escrito de libre elaboración que a la fecha presentaban las empresas.

Requisitos a cubrir.

El artículo 20 del Reglamento para pago de cuotas señala, que el representante legal, previo acreditamiento de su personalidad en los términos de la legislación común deberá presentar junto a su solicitud de convenio :

- Acta constitutiva, y en su caso copia de las actas de modificación al capital social.
- Estados financieros dictaminados, en su caso, respecto de los dos últimos ejercicios fiscales.

- Copias de sus dos últimas declaraciones anuales del I.S.R.

Dicha documentación permitirá que el Instituto formule un análisis sobre la situación financiera que prevalezca en la empresa solicitada, y de ello dependerá la autorización de prórroga.

Garantía del Interés fiscal

El artículo 24 del Reglamento para pago de cuotas señala, que en todo convenio de prórroga de pago, el interés fiscal deberá estar garantizado a satisfacción del Instituto, a través de los medios que señala el Código Fiscal de la Federación.

El artículo 141 del citado código establece las siguientes formas:

- Depósito de dinero en las instituciones de crédito autorización para tal efecto.

- Prenda o hipoteca.

- Fianza otorgada por Institución autorizada, la que no gozará de los beneficios de orden y exclusión.

- Obligación solidaria asumida por tercero que compruebe su idoneidad y solvencia.

Entero inicial.

Para tramitar la solicitud de convenio, el patrón deberá pagar un entero inicial, constante en:

1.- Convenios de prórroga con o sin condonación de recargos, por lo menos el entero inicial deberá equivaler a la parte proporcional del plazo solicitado.

Ejemplo.

Se solicita convenio de prórroga por seis meses respecto a un adeudo de \$ 7,500.00

$$\text{Pago inicial} = \frac{7,500.00}{6} = \$ 1250.00$$

2.- Convenio de pago inmediato con condonación de recargos. El pago inicial comprenderá el total de la suerte principal (actualizado) y el monto de recargos no sujeto a trámite de condonación.

Ejemplo :

	Suerte principal actualizada		Recargos no condonables		
Pago Inicial =	8,200.00	+	100.00	=	\$ 8,300.00

Recargos no sujetos a trámite de condonación, es parte de los recargos cuya condonación solicitó el patrón, pero que no le fue concedida, después de haberse efectuado el estudio financiero por la dependencia competente del I.M.S.S.

6.2.8 AUTORIZACION DE CONVENIOS

Una vez reunidos los requisitos antes descritos, se deberá presentar la solicitud de convenio a la instancia competente, según el número de meses de prórroga solicitados y/o el monto de los recargos cuya condonación se solicita.

Los órganos competentes facultados para autorizar los convenios, así como el alcance de su jurisdicción son los que se muestran en el cuadro siguiente:

AUTORIZACION DE CONVENIOS, ORGANO COMPETENTE

	Convenio de prórroga de pago	Convenio pago inmediato condonación y recargos	Convenio prórroga y condonación y recargos
1. Consejo Consultivo Regional		Más de 60 y hasta 96 S.M.G. mensual D.F. vigente a la fecha de solicitud.	Prórroga hasta 18 meses y condonación hasta 50% de recargos que no rebasen 96 S.M.G. mensual D.F. vigente a la fecha de solicitud
2. Consejo Consultivo Delegacional	Más de 24 y hasta 36 meses	Más de 36 y hasta 60 S.M.G. mensual vigente a la fecha de solicitud.	Prórroga hasta 12 meses y condonación hasta 50 % de recargos que no rebasen 60 S.M.G. mensual
3. Delegado	Más de 18 y hasta 24 meses	Más de 18 y hasta 36 S.M.G. mensual D.F. vigente a la fecha de la solicitud.	
4. Jefe delegacional Afiliación y Cobranza	Más de 12 y hasta 18 meses *	Más de 6 y hasta 18 S.M.G. mensual D.F. vigente a la fecha de solicitud.	
5. Subdelegado	Plazo hasta 12 meses**	Hasta 6 S.M.G. mensual D.F. vigente a la fecha de solicitud.	

* Siempre y cuando el adeudo no exceda de 300 S.M.G. D.F. mensuales vigente a la fecha de la solicitud.

** Siempre y cuando el adeudo no exceda de 200 S.M.G. mensuales vigente a la fecha de solicitud.

6.2.9 DE LA COMISION BIPARTITA DEL H. CONSEJO TECNICO DE COBRO Y CONVENIOS CON PATRONES MOROSOS.

Es el órgano encargado de autorizar las bases para la celebración de convenios. En todos los casos en que lo solicitado por el deudor rebase las facultades otorgadas a las autoridades antes mencionadas, siempre y cuando la solicitud no se encuadre dentro de alguno de los casos de improcedencia.

Es decir, esta comisión podrá autorizar convenios diferentes a los tres tipos ya descritos, plazos mayores de prórroga, porcentajes mayores de condonación de recargos, entero inicial por montos menores, flexibilidad en cuanto a la garantía del Interés fiscal, etc.

6.2.10 INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

El I.M.S.S. tendrá por incumplido el convenio cuando se presente alguna de las siguientes causas:

- Por falta de pago de tres parcialidades sucesivas.
- Por falta de pago de dos o más bimestres posteriores a los que fueron objeto del convenio.

En estos casos el Instituto tendrá el camino abierto para el cobro coactivo mediante el procedimiento administrativo de ejecución. Para evitarlo, el patrón podrá solicitar una rehabilitación o reestructuración del convenio, según sea el caso.

6.2.11 IMPROCEDENCIA DEL CONVENIO

El artículo 14 del acuerdo 167/95, menciona los casos en que no se celebra un convenio:

- Cuando el deudor haya incumplido algún convenio de pago en los últimos seis meses comprendidos entre la fecha de incumplimiento y la nueva solicitud.

- Cuando el deudor tenga prórroga o convenio vigente, excepto cuando se trate de adeudos en registros patronales distintos o que los créditos se deriven de liquidaciones complementarias por diferencias, avisos extemporáneos, visitas de auditoría, intereses moratorios y/o capitales constitutivos.

- Cuando a juicio del Instituto, producto del estudio que al efecto se realice, la situación económica del deudor no requiera el otorgamiento de facilidades de pago.

- Cuando el deudor se niegue a pagar, a más tardar a la firma del convenio, los créditos garantizados, con póliza de fianza en trámite de efectividad y/o con resolución firme desfavorable al patrón y en su caso entero provisional del bimestre en curso, gastos de ejecución y el saldo de recargos que no sea sujeto de condonación o de plazo para su pago así como convenir por el saldo insoluto a su cargo.

6.2.12 REHABILITACION DEL CONVENIO.

Se faculta al H. Consejo Consultivo Regional para autorizar, la rehabilitación de convenios incumplidos siempre y cuando el deudor no presente incumplimiento de un convenio anterior y pague el total de las mensualidades vencidas a la fecha de la solicitud y que el convenio inicial se haya realizado por alguna de las delegaciones de su jurisdicción, esta autorización se hará sólo una vez por registro patronal.

6.2.13 REESTRUCTURACION DEL CONVENIO.

Para autorizar la reestructuración de adeudos, se podrá realizar sólo una vez por

registro patronal, cuando el solicitante tenga vigente un convenio realizado por alguna de las delegaciones de su jurisdicción y requiera un plazo mayor que el autorizado en el convenio original y/o la inclusión de nuevos adeudos, siempre que éstos sean diferentes a la emisión bimestral ordinaria.

En ningún caso se autorizará condonación de recargos en la reestructuración de adeudos.

En los casos que el trámite de autorización del convenio de prórrogas de pago con características diferentes a las contempladas en el Reglamento del pago de cuotas sea mayor a treinta días naturales, contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud, el solicitante cubrirá enteros a cuenta equivalentes a la parte proporcional del plazo solicitado, cada treinta días naturales a partir de la fecha del entero inicial.

6.3 SINTESIS DE LAS DISPOSICIONES RESPECTO AL DICTAMEN

6.3.1 ANTECEDENTES

El dictamen para efectos fiscales emitido por Contador Público Registrado fue introducido mediante decreto presidencial del 21 de abril de 1959, donde se creó también la Auditoría Fiscal Federal como un órgano de la Sría. de Hacienda y Crédito Público con objeto de investigar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los contribuyentes.

Al respecto, el Código Fiscal de la Federación en su artículo 32 A, indica los siguiente:

" Las personas físicas con actividades empresariales y las personas morales que se encuentran en alguno de los supuestos de las siguientes fracciones, están obligadas a dictaminar, en los términos del artículo 52 del Código Fiscal de la Federación sus Estados Financieros por Contador Público autorizado.

I.- Las que en el ejercicio inmediato anterior hayan obtenido Ingresos acumulables superiores a cinco mil ochocientos cincuenta millones de pesos, que el valor de su activo determinado en los términos de la Ley del Impuesto al Activo sea superior a once mil setecientos millones de pesos a que por lo menos trescientos de sus trabajadores les hayan prestado servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior. Las cantidades a que se refiere este párrafo se actualizarán anualmente, en los términos del artículo 17 -A de este ordenamiento.

Para efectos... "

El I.M.S.S. ha venido practicando auditorías a diversos patrones, en base a lo dispuesto en el artículo 240 de la Ley correspondiente, observando que éstas podrían evitarse, cuando una empresa fuera dictaminada por Contador Público Independiente.

Por lo tanto, desde mayo de 1970 se han venido realizando proyectos para la dictaminación de las cuotas obrero-patronales del I.M.S.S.

Después de varios estudios a fondo, en 1985 mediante acuerdo 218/85 emitido por el Consejo Técnico del I.M.S.S, con fecha 27 de febrero de este año, se aprueba finalmente el Dictamen sobre Seguro Social, emitido por Contador Público Independiente, creando así el instructivo correspondiente, denominado " Instructivo para la dictaminación sobre cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados ".

Tal Documento se ha venido reformando y finalmente, el 28 de octubre de 1992 se publicó el Instructivo actual.

La Ley del Seguro Social en su artículo 240, fracción XVIII faculta al Instituto para realizar visitas domiciliarias a los patrones y requerirles la exhibición de documentos que permitan comprobar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Ésta vigilancia se ejerce mediante diversos programas de auditoría, destacando en forma relevante el denominado dictamen de Contador Público Independiente para efectos del Seguro Social, lo anterior bajo el esquema de una fiscalización Indirecta a través de la profesión organizada para ese propósito.

Según decreto del 20 de julio de 1993, se adicionó a la Ley del Seguro Social el artículo 19-A, el cual indica lo siguiente:

" Los patrones de trescientos trabajadores o más, que en los términos del Código Fiscal de la Federación estén obligados a dictaminar por contador público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al Instituto copia con firma autógrafa del Informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del referido Código Fiscal.

Cualquier otro patrón podrá optar por dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento respectivo".

La obligación de presentar la información a que se refiere dicho artículo entró en vigor a partir del primero de enero de 1994, según artículo tercero transitorio del decreto antes mencionado.

En concreto, no es obligatorio dictaminarse por contador público independiente, aunque se tengan trescientos o más trabajadores.

En este caso, lo que se debe presentar al I.M.S.S., como consecuencia del dictamen de los estados financieros, es una copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones de las cuotas del Seguro Social.

Por lo tanto, es optativa la dictaminación por contador público independiente de las cuotas obrero-patronales del Seguro Social.

6.3.2 OBJETIVO DEL DICTAMEN

El objetivo primario del dictamen es emitir una opinión acerca del cumplimiento en el pago de las cuotas obrero-patronales, y para ello el contador público deberá efectuar su trabajo apegado a las normas de auditoría y principios de contabilidad generalmente aceptados.

6.3.3 CONTENIDO DEL DICTAMEN

Los lineamientos para dictamen sobre la materia se encuentran en el Título Tercero

del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social publicado el 28 de noviembre de 1994., así como en el Instructivo antes mencionado.

El dictamen deberá ser específico e independiente de cualquier otro respecto del mismo patrón y rendirse por contador público autorizado dentro de un plazo de seis meses contado a partir de la fecha de presentación del aviso o dentro de lo señalado en el oficio de prórroga en caso de que esta se hubiera concedido.

El contador público que pretenda dictaminar estados financieros para efectos de la Ley del Seguro Social deberá tener autorización del I.M.S.S., demostrando tener título profesional debidamente registrado ante la autoridad competente y estar autorizado por la Sría. de Hacienda y Crédito Público para tal efecto.

Los documentos que el contador público debe entregar al I.M.S.S., con motivo de su revisión, los presentara en un solo legajo que contendrá:

- Dictamen
- Informe
- Anexos.

Dictamen.

Comprende la opinión del contador, sobre la situación de la empresa ante el I.M.S.S.

Informe.

- Características generales del patrón y específicas sobre las modalidades de aseguramiento que le sean aplicables

- Clases y características de los contratos de trabajo colectivos e individuales, de naturaleza diversa o de prestación de servicios.

Anexos.

- Cuadro analítico de cuotas del Seguro Social, excepto del Seguro de Retiro omitidas y determinadas en la revisión, adjuntándose copia de las liquidaciones de cuotas elaboradas y, en su caso pagadas, así como constancia del trámite de los avisos afiliatorios y de movimientos salariales resultantes de la auditoría.

- Cuadro analítico de las cuotas del Seguro de Retiro pagadas por omisiones determinadas en la revisión, adjuntando comprobante del SAR-01 elaborado y pagado en la institución de crédito o entidad financiera correspondiente.

- Análisis del total de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si se acumularon o no al salario base de cotización, señalando la base para integrarlas.

- Conciliación de todas las percepciones de trabajadores según documentación, comparando con registros contables y lo declarado para efectos del I.S.R. para personas físicas.

A este anexo deberá adjuntarse copia de la declaración anual del I.S.R. correspondiente al ejercicio dictaminado, así como la determinación del importe total de salarios tope de acuerdo a los máximos señalados por la Ley, importe de las percepciones variables del sexto bimestre inmediato anterior y del sexto del período dictaminado.

- Reporte sobre la actividad o actividades, clasificación y grado de riesgo de la empresa dictaminada

Para los patrones de la industria de la construcción, además se anexarán, por el ejercicio y registro patronal dictaminado las siguientes cédulas:

I.- Cédula del total de remuneraciones de trabajadores, por cada una de las obras iniciadas, en proceso, suspendidas, canceladas o terminadas.

II.- Cédula de los subcontratistas que intervinieron en las obras.

III.- Cédula de pagos de cuotas obrero patronales por cada obra.

6.3.4 TIPOS DE DICTAMEN

La opinión respecto al cumplimiento de las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, deberá fundamentarse con apego a las normas de auditoría generalmente aceptadas y procedimientos de auditoría que se consideren necesarios, lo cual en su caso podrá ser:

- Dictamen limpio
- Dictamen con salvedades
- Dictamen negativo
- Abstención de opinión

6.3.5 BENEFICIOS DEL DICTAMEN

A partir de 1994 diversas empresas han optado por dictaminar las cuotas obrero-patronales debido a las ventajas señaladas en el decreto publicado el 20 de julio de 1993, las cuáles se indican en el artículo tercero transitorio, y son las siguientes:

1.- Si la empresa se dictamina por el ejercicio de 1994, no serán sujetos de revisión directa los ejercicios 1993, 1992 y 1991 e incluso el ejercicio dictaminado.

2.- Si se dictamina en el ejercicio de 1995, no serán sujetos de revisión directa los ejercicios de 1994 y 1993 e incluso el ejercicio dictaminado.

3.- Durante 1996 no será sujeto de revisión directa el ejercicio 1995. Así como tampoco 1996.

4.- Si la empresa se dictamina por el ejercicio de 1997, el instituto tendrá la facultad de revisar en forma directa los cinco ejercicios anteriores, incluso el dictaminado

Los sujetos a que se refiere esta disposición podrán pagar, sin que medie autorización las diferencias determinadas en el dictamen, hasta en doce mensualidades, previa garantía del interés fiscal.

Ahora bien, según el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social, en su artículo 47, como complemento al artículo tercero transitorio antes mencionado, señala otros beneficios:

1.- La no emisión de cédulas de diferencias derivadas del procedimiento de confronta y glosa, bajo las siguientes reglas:

a) Se inhibirá la emisión de los créditos correspondientes a este concepto, siempre y cuando el contador público autorizado haya concluido y presentado el dictamen correspondiente.

b) Que los avisos afiliatorios derivados del referido dictamen se hubieran entregado, en las formas dispuestas para ello, es decir a través de avisos tradicionales, avisos masivos o dispositivos magnéticos.

c) Que las cuotas obrero-patronales que hayan resultado a cargo del patrón se hubiesen liquidado en su totalidad.

2.- En los casos en que se hubieran emitido las cédulas de diferencias y el dictamen se encuentre en proceso de formulación, el patrón deberá liquidarlas, tomándolas en cuenta el contador público que dictamine como parte de su revisión en la determinación de las diferencias que resulten de su auditoría, en forma específica para los trabajadores y por los bimestres con que se hubiera emitido

3.- Por aquellos patrones que hubieran celebrado convenio de facilidades de pago para cubrir el importe resultante del dictamen, los créditos señalados en el punto 1o.

permanecerán en suspenso hasta en tanto sea liquidado en su totalidad dicho convenio, fecha en la cuál se cancelarán en base a los referidos pagos.

4.- En caso de que el importe de las cédulas de diferencias resulte superior al del ejercicio dictaminado, el dictaminador o el patrón se obligan a aclarar el excedente que resulte entre los créditos emitidos por el instituto y el correspondiente dictamen.

5.- Las cédulas de diferencias que se inhibirán serán las correspondientes a los ejercicios dictaminados.

6.- Estas reglas no son aplicables bajo ninguna circunstancia a los créditos que se deriven de visitas de auditoría, capitales constitutivos, recargos moratorios documentados y resoluciones del Comité Técnico de Clasificación de Empresas.

Los beneficios mencionados, no son aplicables al Seguro de Retiro.

C A P I T U L O V I I

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

7.1 MOTIVOS PARA EL CAMBIO.

El día 31 de mayo de 1995 fue publicado en el diario oficial de la Federación el "Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1995-2000", que en observancia de lo dispuesto por el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el artículo 5o. de la Ley de planeación, el Poder ejecutivo cumple con la obligación de elaborar y presentar el PND que tendrá vigencia durante el sexenio del actual presidente Sr. Ernesto Zedillo Ponce de León.

El plan es un documento preparado por el Ejecutivo Federal para normar obligatoriamente sus programas institucionales y sectoriales, así como para guiar la concertación de sus tareas con los otros Poderes de la Unión y con los órdenes estatal y municipal del Gobierno.

Dicho plan propone cinco objetivos fundamentales: Fortalecer la soberanía; lograr un estado de derecho y un país de leyes; construir un desarrollo democrático; avanzar a un desarrollo social y promover un crecimiento económico vigoroso, sostenido y sustentable en beneficio de los mexicanos.

Es precisamente en el quinto objetivo del PND, donde se propone respecto al ahorro y seguridad social lo siguiente:

"Dos de los motivos más importantes que tienen las personas para ahorrar son la adquisición de vivienda y el contar con ingresos dignos en el momento de retirarse de la vida económicamente activa. De tiempo atrás, el sistema de seguridad social prevé aportaciones de los trabajadores para esos propósitos a través del seguro de invalidez,

vejez, cesantía y muerte (SIVCM) del IMSS y de la cuota al INFONAVIT. Recientemente se introdujo la aportación al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

El problema con estos rubros, particularmente los dos primeros, es que las personas difícilmente pueden concebirlos como auténticos activos financieros que se identifiquen con un propósito de ahorro. Las aportaciones al SIVCM se incorporan a un fondo colectivo. Las personas que llegan a la edad de retiro sin alcanzar a cotizar, o que no acumulan una cierta antigüedad en el sistema, pierden todo derecho sobre sus contribuciones. Al ser colectivo el sistema y dadas las reglas vigentes, los trabajadores que cotizan más o durante más tiempo perciben una pensión proporcionalmente menor en relación a sus cotizaciones. Existe pues una desvinculación casi total entre las cuotas pagadas y los beneficios individuales, circunstancia que fomenta la evasión y discrimina contra amplios grupos de trabajadores, todo ello en contra del ahorro de las familias. Aunque en vías de corrección, efectos similares se han dado en el caso del INFONAVIT.

El ahorro personal y familiar recibiría un gran estímulo si todas las contribuciones para el retiro y la vivienda fuesen individualizadas y acumuladas en cuentas personales que pagasen rendimientos reales atractivos. El plan propone que las contribuciones tomen esta característica, apoyándose para ello en un análisis amplio y concluyente y bajo el principio de que todo cambio debe ser en beneficio del trabajador".

Posteriormente los sectores obrero, campesino y empresarial, el gobierno federal y el Banco de México, al cabo de analizar la evolución de la economía en el segundo semestre de 1995, los avances del programa de ajuste y las perspectivas para 1996, consideran oportuno y conveniente constituir una Alianza para estimular la recuperación económica y el empleo. Dicho documento se firmó el 29 de octubre de 1995.

Dentro del paquete de medidas de la Alianza para la Recuperación Económica (APRE), el punto número tres, titulado, fomento al ahorro y a la infraestructura, señala acerca del sistema de pensiones lo siguiente:

"...Con el objetivo de garantizar a los trabajadores un ingreso adecuado durante su retiro, así como promover fuentes de ahorro estables y de largo plazo, se someterá a la consideración del H. Congreso de la Unión, una Iniciativa de reformas al sistema de pensiones, que establezca la inversión de las aportaciones correspondientes al seguro de vejez y cesantía en edad avanzada en cuentas individuales..."

De acuerdo con la estrategia general del Plan Nacional de Desarrollo, en respuesta a lo indicado en la Alianza para la Recuperación Económica, los sectores productivos del país presentan la "Propuesta obrero-empresarial de alianza para el fortalecimiento y modernización de la seguridad social".

La propuesta de reforma presenta tres grandes objetivos generales:

El primer objetivo es evitar el colapso financiero del I.M.S.S., elevar la calidad de los servicios y ampliar su cobertura; el segundo objetivo es Transformar el sistema de financiamiento sin incrementar las cuotas obrero-patronales; y por último, el Instituto debe contribuir a incrementar el ahorro interno, y promover la creación de nuevas fuentes de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos los sectores productivos señalaron treinta puntos, que fueron analizados por el Ejecutivo con la finalidad de formular la iniciativa de Ley para reformar la Ley del Seguro Social. La cual es presentada ante la Cámara de Diputados el 9 de noviembre de 1995.

La nueva Ley del Seguro Social fue aprobada por el Congreso de la Unión el día 12 de diciembre de 1995; presentada ante el Presidente de la República a los 19 días del mes de diciembre de 1995 y publicada en el diario oficial de la Federación el 21 de diciembre del mismo año.

Esta nueva Ley entrará en vigor en toda la república el día 1o. de enero de 1997, y en tanto se expidan las disposiciones reglamentarias correspondientes continuarán aplicándose los Reglamentos de la Ley del Seguro Social que se deroga, en lo que no se opongan a las nuevas disposiciones.

7.2 DISPOSICIONES GENERALES

El Título primero capítulo único, indica las disposiciones generales y comprende del artículo 1o. al artículo 10.

En su artículo 1o. indica la observancia de la Ley en toda la república, en la forma y términos que la misma establece, agregando, que sus disposiciones son de orden público y de interés social.

El artículo 2o. incrementó sus beneficios al añadir como una finalidad de la seguridad social, el otorgamiento de una pensión, que en su caso y, previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Dicho artículo se complementa con el artículo 170, en el que se adiciona el término, pensión garantizada, que es aquella que el estado asegura a quienes reúnen los requisitos señalados para obtener la pensión de cesantía en edad avanzada y vejez. Su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el D.F., cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero conforme al I.N.P.C.

El artículo 5o. confirma el carácter de organismo fiscal autónomo del I.M.S.S., cuando así lo prevea la presente Ley.

Dicha disposición no es novedosa, ya que el Instituto tenía tal carácter, contemplado en el artículo 268 de la Ley anterior.

Desaparece la disposición del artículo 8o., que señalaba que el seguro social podrá proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo, debido a que se eleva su prestación al carácter de "seguro" obligatorio para el I.M.S.S., dentro de la rama del seguro de guarderías y prestaciones sociales.

La cuota del uno por ciento, que estaba destinada a la prima de guarderías se compartirá con el ramo de prestaciones sociales; sin embargo a este ramo sólo se podrá destinar el 20 por ciento de los recursos obtenidos en este seguro (artículo 211).

Por último el artículo 10, indica que las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el cincuenta por ciento de su monto.

En la Ley anterior se indicaba que los fondos del seguro de retiro, también podían ser embargados.

7.3 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

7.3.1 REGIMEN OBLIGATORIO

Continúa la regla de que las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, son los sujetos prioritariamente obligados a inscribirse ante el instituto. En la nueva Ley destaca, que trabajadores permanentes o eventuales deben ser afiliados al I.M.S.S. (Art. 12).

Se suprimen como objetos del régimen obligatorio las administraciones obreras o mixtas, ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de crédito agrícola. Estos sujetos podrán acceder a la seguridad social, a través de convenios de incorporación voluntaria al régimen obligatorio (art. 235 De la seguridad social en el campo), o bien mediante el seguro de salud para la familia (art. 240).

Se adiciona que son sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio, las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señale la misma Ley.

7.3.2 REGIMEN VOLUNTARIO

En el artículo 13, que señala los sujetos que voluntariamente pueden estar en el régimen obligatorio, se incorporan los trabajadores domésticos.

Para incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio solo basta realizar convenio con el instituto, ya no es necesario el decreto del ejecutivo que la Ley anterior señalaba.

7.4 OBLIGACIONES PATRONALES

Las obligaciones patronales se encuentran reguladas en el artículo 15.

Respecto a la presentación de los movimientos afiliatorios y listas de raya, no sólo se pueden realizar en dispositivo magnético, sino también de telecomunicación.

Surge la obligación de expedir y entregar constancia de días cotizados de los trabajadores eventuales, sin importar que sean de la ciudad o del campo.

En cuanto a la obligación de presentar ante el instituto la información respecto al dictamen fiscal, la nueva Ley ya no se refiere a empresas precisamente con trescientos o más trabajadores, sino que en términos del Código fiscal de la Federación, por el número de trabajadores, estén obligados a dictaminar por Contador público autorizado (Art. 16).

7.4.1 EPOCA DE PAGO

El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas, ya no será bimestral ni habrá entero provisional, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente (art. 39).

El pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago de las leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

Tratándose de semana o jornada reducida, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo. Anteriormente el art. 6o. del Reglamento para pago de cuotas indicaba que se podía cotizar con un salario inferior al mínimo, salvo en el ramo de enfermedad y maternidad.

Sin embargo, el asegurado que a la entrada en vigor de esta ley se encuentre laborando por semana o jornada reducida y cotice con un salario inferior al mínimo, continuará cotizando en los mismos términos en que lo viene haciendo, mientras dure la relación laboral que origine ese pago (art. 6o. transitorio).

7.4.2 AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO

El procedimiento para determinar el salario diario integrado es el mismo, se determinará dividiendo los ingresos percibidos en el mes (ya no bimestralmente) inmediato anterior entre los días de salario devengado.

Se modificó el plazo para presentar el aviso de modificación de salario variable de un mes a 15 días naturales del mes inmediato siguiente.

Tratándose de avisos originados por revisión del contrato colectivo disminuye el plazo de 35 a 30 días para comunicar al instituto, y se precisa que son días naturales y no hábiles como se manejaba en la Ley anterior.

7.5 REESTRUCTURACION DE LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

El artículo 11 establece que el régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo
- II. Enfermedades y maternidad
- III. Invalidez y vida
- IV. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, y
- V. Guarderías y Prestaciones sociales.

El cambio que se realizó al seguro de IVCM, fue separarlo en dos ramas: Invalidez y vida, que es el que ampara contingencias de la vida laboral y el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez que es el que tiende a asegurar una vida digna y decorosa al cumplir el trabajador un proceso natural de su existencia: la vejez.

Otra de las modificaciones fue la creación de el seguro de prestaciones sociales, que como mencionamos anteriormente fue añadido al seguro de guarderías. Cubre los servicios como velatorios, promoción de la salud, cursos de adiestramiento y capacitación para el trabajo, actividades culturales y deportivas etc. que anteriormente eran financiados por los recursos que podía obtener el instituto, básicamente de los fondos de IVCM.

7.5.1 DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Desaparecen las clases y grados de riesgo, debido a que la actual estructura de las cuotas en esta rama es injusta, al no reconocer diferencias en la prevención de riesgos en empresas de la misma actividad.

Es decir, empresas que han invertido en la disminución de su siniestralidad pagan prácticamente las mismas cuotas que aquellas de la misma rama de actividad industrial que no lo han hecho.

Se establece un nuevo procedimiento para el cálculo de la prima de riesgo de trabajo, con el cual cada empresa pagará sus cuotas de acuerdo a su propia siniestralidad, sin importar a que ramo de industria pertenece (art. 72).

La prima de riesgo de trabajo se determina mediante la siguiente fórmula:

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

Donde :

V = 28 años, ponderación de vida activa de un individuo.

F = 2.9 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 porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

Se revisará anualmente la prima de las empresas para confirmarla, reducirla o aumentarla, la cuál podrá ser modificada en una proporción no mayor al 0.01. Además no podrá rebasar los límites mínimo (0.25 %) y máximo (15 %).

Los patrones inscritos en el instituto antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán sujetos hasta el 1er bimestre de 1998 a las mismas cuotas que venían cubriendo en el seguro de riesgos de trabajo.

A partir del 2do. bimestre de 1998, los patrones deberán determinar su prima conforme a su siniestralidad registrada en el período comprendido del 1o. de enero al 31 de diciembre de 1997 (art. noveno transitorio).

Al inscribirse por primera vez en el instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al reglamento le corresponda., y de acuerdo a la tabla del art. 73.

7.5.2 DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Las modificaciones al ramo de enfermedades y maternidad, son consecuencia del déficit financiero que desde hace cinco décadas existe en este ramo, mismo que ha sido cubierto con fondos provenientes de los seguros de I.V.C.M. y Guarderías.

Por otra parte, con el cambio se pretende la ampliación de la cobertura de los servicios de salud para un mayor porcentaje de la población, sin incrementar las cuotas a trabajadores y patrones.

ESTRUCTURA DE CUOTAS

Para financiar las prestaciones en especie se realizará de la siguiente forma (art. 106)

El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9 por ciento de un S.M.G. para el D.F., a la fecha de entrada en vigor de esta ley la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del I.N.P.C.

Los patrones pagarán mensualmente, por cada asegurado una cuota fija equivalente al 13.9 por ciento de un S.M.G diario para el D.F. La tasa antes mencionada se incrementará el 1o.de julio de cada año en sesenta y cinco centésimas del punto porcentual. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007 (artículo décimo noveno transitorio).

Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el S.M.G. diario para el D.F., se cubrirá además, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

Las tasas de dos y seis por ciento mencionadas, se reducirán el 1o. de julio de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en dieciséis centésimas de punto porcentual la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007 (art. décimo noveno transitorio).

Para financiar las prestaciones en dinero se realizará de la siguiente forma (art. 107).

Se financiará con el uno por ciento del salario base de cotización, el cual se pagará :

- Patrones el 70 %
- Trabajadores el 25 %
- Gobierno el 5 % restante.

7.5.3 DEL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

La rama de I.V.C.M. se reestructuró debido a que era necesario reformar el sistema de pensiones, para que fueran dignas y equitativas de acuerdo a la economía, ya que no se cuenta con los ingresos suficientes para brindar pensiones que satisfagan las expectativas de los beneficiarios.

También se pretende que con la nueva estructura, no se continúe financiando a otras ramas de la seguridad social.

A partir de 1997 se divide en :

- Seguro de invalidez y vida
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Los riesgos protegidos en éstos seguros son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

Para financiar ésta rama, la aportación patronal es del 1.75 por ciento y la del trabajador es del 0.625 por ciento sobre el salario base de cotización (art. 147).

Las pensiones por invalidez y vida otorgadas serán incrementadas anualmente en el mes de febrero conforme al I.N.P.C. (art. 145).

En todos los casos en que no este expresamente por la ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del art. 108 de la misma Ley (art. 148).

7.5.4 DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Respecto al seguro de retiro, los patronos continuarán cubriendo el 2% del salario base de cotización del trabajador.

En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez a los patronos les corresponde cubrir el 3.150 por ciento y al trabajador el 1.125 por ciento, ambos sobre el salario base de cotización (art. 168).

Lo novedoso en esta rama es, que las aportaciones se enteraran a las empresas de nueva creación denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO.

Las empresas reconocidas como AFORE, se crearon para garantizar las ganancias que generan las cuentas individuales de retiro, las cuales podrán ser de tres tipos (según la iniciativa de Ley la cual se confirmará hasta que se publiquen los reglamentos respectivos):

- Institucional (I.M.S.S.)
- Sector social (Sindicatos)
- Privadas (Bancos, fiduciarias, aseguradoras).

Estas empresas deberán crear una cuenta individual de retiro (CIR) por trabajador, en la cual se controlarán por medio de subcuentas la siguientes aportaciones:

- La cuota obrero patronal del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez.
- La cuota patronal del seguro de retiro
- La cuota patronal al INFONAVIT.

Como consecuencia del nuevo esquema, surgen otros organismos y legislaciones, los cuales son:

-- Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, que serán las responsables de la inversión de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores.

-- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), dicha comisión ya existía, y se encargará de la inspección y vigilancia de las AFORE y de las Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro.

-- Ley para la Coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro, que contendrá las disposiciones para coordinar los sistemas de ahorro para el retiro del IMSS, ISSSTE y del ISSFAM. Dicha Ley actualmente aún no se publica.

7.5.5 DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

La demanda en los últimos años de las madres trabajadoras aseguradas, ha hecho necesario ampliar la cobertura del servicio de guarderías. Además la propia iniciativa reconoce que parte de los recursos obtenidos por esta rama del seguro, se destinaban al rubro de enfermedad y maternidad lo que provocó un bajo crecimiento el servicio de custodia de menores.

A pesar de estos motivos, no se amplió la cuota de guarderías e incluso los fondos recaudados se compartirán con el seguro de prestaciones sociales (de nueva creación).

Con la actual reforma se pretende que la cuota de guarderías y prestaciones sociales se utilicen para su fin.

SEGURO DE GUARDERIAS

Esta rama del seguro reconoce por primera vez al trabajador viudo o divorciado que tenga la custodia de los hijos (art. 201).

SEGURO DE PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales comprenden :

- I.- Prestaciones sociales institucionales, y
- II.- Prestaciones de solidaridad social.

Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas por programas de promoción de la salud; educación higiénica; mejoramiento de la alimentación y vivienda;

impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas; centros vacacionales y de readaptación para el trabajo; establecimiento y administración de velatorios, etc.

Las prestaciones de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria. El monto de la prima para el seguro de guarderías será del 1 % sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20 % de dicho monto.

7.6 BASE DE COTIZACION

La base de cotización para efectos del I.M.S.S., que antes era regulada por el art. 32, ahora en la nueva Ley, se contempla en el art. 27.

Se mantienen las disposiciones vigentes excepto:

Tiempo extraordinario.

Se adiciona como partida no integrante del salario base de cotización el tiempo extraordinario, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del trabajo, esto significa que no será integrable el tiempo extra que no rebase las tres horas diarias, tres veces a la semana

Esta disposición deja sin vigencia el acuerdo 497/93 del C.T., según el cual no era integrable el tiempo extra prestado tres horas diarias, tres veces a la semana durante un bimestre continuo o prestado en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario.

Aportaciones adicionales del patrón.

No integran el salario base de cotización, las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas al Seguro de Retiro, añadiendo que tampoco las cuotas de cesantía en edad avanzada y vejez.

Fondos de pensiones.

Continúa la misma disposición de la fracción VIII, que señalaba:

No integra el salario base de cotización las cantidades otorgadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva

El cambio que se señala, es que dichos planes deberán reunir los requisitos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, ya no los establecidos por la SHCP, como lo indicaba la Ley anterior.

7.6.1 LIMITE MAXIMO DE COTIZACION

Se establece como límite superior base de cotización el equivalente a 25 veces el S.M.G. que rija en el D.F., para todas las ramas. Por lo tanto queda de la siguiente forma (art. 28):

Seguro de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo y guarderías se mantiene en el tope de 25 S.M.G. del D.F.

Seguro de invalidez y muerte y ramo de cesantía en edad avanzada y vejez el límite máximo se incrementa de 10 a 25 S.M.G. del D.F.

Sin embargo ésta disposición será gradualmente: de 10 a 15 S.M.G. , a partir del 1o. de enero de 1997. Con posterioridad aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007 (según artículo vigésimo quinto transitorio de la nueva ley).

7.6.2 AUSENCIAS E INCAPACIDADES

Se mantiene vigente el texto del artículo, sólo se suprime el último párrafo el cual indicaba que los períodos amparados por incapacidades médicas expedidas por el instituto, se considerarán como cotizadas para todos los efectos legales en favor del trabajador (art. 31).

Sin embargo, se conserva ese derecho para el cómputo de las semanas cotizadas para el otorgamiento de las pensiones de invalidez y vida (art. 113) y tratándose del otorgamiento de la pensión garantizada (art. 153 y 170).

7.7 PAGO EN PARCIALIDADES

El Instituto, a solicitud de los patrones puede conceder prórroga para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos.

Este beneficio, no era aplicable para el pago de las cuotas del seguro de retiro. A partir de 1997 podrá prorrogarse el pago de las cuotas del seguro de retiro conjuntamente con las cuotas del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez; ésta prórroga causará accesorios, depositándose los recargos en la cuenta individual del trabajador.

Tanto el Instituto, como los patrones, tienen la obligación de informar a la Comisión Nacional del S.A.R., de los convenios realizados por prórroga del pago de las cuotas indicadas (art. 40 tercer párrafo).

7.8 INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE CUOTAS AL I.M.S.S.

Respecto al incumplimiento del pago de las cuotas al Instituto, se amplía el contenido del Título séptimo, de las responsabilidades y sanciones, estableciéndose en la nueva Ley, dentro del Título sexto; el cual señala en el artículo 304:

Los actos u omisiones de patrones que incumplan pago de cuotas, capitales constitutivos, actualización y recargos:

Sanción: Multa del 70 al 100 % del concepto omitido.

Demás actos u omisiones del patrón en perjuicio de trabajadores o del I.M.S.S:

Sanción: Multa de 50 a 350 veces el SMGDF.

El artículo 305, equipara al delito de defraudación fiscal las siguientes conductas:

- No cubrir cuotas por doce meses o más.
- No presentar aviso de inscripción o se proporcionen datos falsos evadiendo pago o reduciéndolo en 25 % o más de la obligación fiscal.
- Cualquier otra conducta que encuadre en los delitos del Código Fiscal de la Federación.

Se aplicarán las sanciones correspondientes, sin perjuicio de exigir al patrón el cumplimiento de sus obligaciones ante el I.M.S.S.

7.9 DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

El nuevo sistema de pensiones es más justo, ya que todo trabajador es dueño de su cuenta, independientemente del tiempo que haya cotizado; y la cual podrá hacer efectiva al llegar la edad de retiro: 60 años por cesantía o 65 por vejez.

Respecto a las modificaciones en las pensiones, el Instituto podrá otorgar las pensiones por riesgos de trabajo, por invalidez, vida, por cesantía en edad avanzada y por vejez; a través de la contratación de un seguro de renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia con la institución de seguros que el asegurado o beneficiario elija.

El seguro de renta vitalicia, es aquél en el que la aseguradora " a cambio de recibir los recursos acumulados (retiro, cesantía y vejez) en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante (toda) la vida del asegurado " .

El seguro de sobrevivencia, consiste en asignar una renta después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

Si el asegurado no opta por contratar con una empresa aseguradora un seguro de renta vitalicia, podrá mantener sus fondos en la AFORE que lleve su cuenta individual y optar por el sistema "Retiros programados", es decir la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos provisionales de los saldos.

Para tener derecho a las pensiones, se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de cotizaciones, como a continuación se indica:

PENSION CORRESPONDIENTE AL RAMO	NUMERO DE COTIZACIONES
Invalidez	250 cotizaciones semanales
Vida	150 cotizaciones semanales
Cesantía en edad avanzada	1250 cotizaciones semanales
Vejez	1250 cotizaciones semanales

Pensión por invalidez, en el caso que el dictamen respectivo determine el sesenta y cinco por ciento o más de invalidez, sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

Pensión por cesantía en edad avanzada y pensión por vejez, en el caso del trabajador cesante que tenga sesenta años o más, o bien el trabajador que llegue a la vejez, que tenga sesenta y cinco años o más; y no reúnan las semanas de cotización para

gozar de la pensión respectiva, podrán retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o, seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de seiscientos cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad.

**RESUMEN DE CUOTAS AL I.M.S.S. VIGENTES PARA 1997.
CONFORME A LA NUEVA LEY, PUBLICADA EL 21 DE DICIEMBRE DE 1995.**

SEGURO DE:	Aportaciones a cargo de		
	Patrón	Trabajador	Estado
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD Para prestaciones en especie	13.9 % (1SM) 1* 6 % (SBC) 3*5*	2 % (SBC) 4*5*	13.9 % (1SM) 2*
Para prestaciones en dinero	0.70 % (SBC)	0.25 % (SBC)	0.05 % (SBC)
INVALIDEZ Y VIDA (8*)	1.75 % (SBC)	0.625 % (SBC)	0.125 % (SBC) 6*
RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ:			
Ramo de retiro	2 % (SBC)		
Ramo de cesantía en edad avanzada y vejez (6*)	3.15 % (SBC)	1.25 % (SBC)	0.225 % (SBC) 7*
Cuota social			5.5 % (1SM) 2*
SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES (8*)	1 % (SBC)		
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (8*)			

ABREVIATURAS:

1SM Un salario mínimo general del Distrito Federal
SBC Salario base de cotización

- (1*) Esta tasa se incrementará en 65 centésimas de punto porcentual cada 1° de julio de los años 1998 a 2007.
 (2*) Esta aportación se actualiza trimestralmente con la variación que experimente el INPC.
 (3*) Esta tasa se reducirá en 49 centésimas de punto porcentual cada 1° de julio de los años 1998 a 2007.
 (4*) Esta tasa se reducirá en 16 centésimas de punto porcentual cada 1° de julio de los años 1998 a 2007.
 (5*) Esta tasa se aplicará para los asegurados cuya base de cotización sea mayor a tres veces el S.M.G. diario para el D.F., sobre la diferencia que resulte entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.
 (6*) Esta tasa se refiere al 7.143 % del total de las cuotas que aporta el patrón en este ramo; es decir, el 7.143 % de 1.75.
 (7*) Esta tasa se refiere al 7.143 % del total de las cuotas que aporta el patrón en este ramo; es decir, el 7.143 % de 3.15.
 (8*) De acuerdo a la prima de grado de riesgo determinada por cada empresa. La cual se aplica sobre el salario base de cotización y únicamente la aporta el patrón.
 (9*) El límite del salario base de cotización en veces salario mínimo general del Distrito Federal es el equivalente a 15 veces. Dicho límite se aumentará en el equivalente de una vez, de manera que en el año 2007 el límite sea el equivalente a 25 salarios mínimos.

CONCLUSIONES

Al realizar el presente estudio, fuimos siguiendo las reformas que a la Ley del Seguro Social se han venido realizando a partir de 1993. Consideramos que dichas reformas han repercutido en la economía de cada empresa de manera considerable .

Al conocer los primeros cambios realizados a la Ley del Seguro Social en 1993, pudimos observar, que el objetivo del Instituto fué el de delegar mayor responsabilidad sobre los patrones, ya que estableció como obligación la autodeterminación de la prima de grado de riesgo, así como la determinación de las cuotas obrero-patronales. Este cambio, consideramos que fue positivo, ya que, como expuso el Instituto al emitir dicha reforma, son los patrones quienes tienen la información para realizar las cédulas de liquidación de las cuotas. De esta forma, se ha evitado la duplicidad de funciones, por una parte del Instituto, que era quien determinaba las cuotas y por otra parte de los patrones quienes corregían los formatos emitidos.

Respecto al riesgo de trabajo, realmente es sencillo obtener la prima, ya que es sólo mediante la aplicación de fórmulas. Lo importante, es que el patrón debe implantar controles para contar con los formatos necesarios como son las incapacidades, defunciones, riesgos de trabajo etc., ya que si algún dato no se considera, el instituto determinará una prima de riesgo mayor que traerá consigo el pago de accesorios a las contribuciones.

Estos cambios presentados, si bien no afectaron las cuotas a cubrir, si representaron cargas administrativas para las empresas.

Por otra parte, la base para el pago de las cuotas al Instituto, es el salario integrado. Al respecto, la Ley de la materia señala básicamente en un sólo artículo, el 32, los conceptos que integran el salario. Dicho artículo se modificó en 1993 al precisar los diversos tipos de erogaciones en beneficio de los trabajadores que integran el salario; y posteriormente el Instituto por conducto de su Consejo Técnico, emitió diversos acuerdos para ampliar las razones por las que cada concepto debe formar parte del salario; los cuáles disiparon diversas dudas, sin

embargo continúan surgiendo ambigüedades en lo que se refiere a los prestaciones de previsión social.

Consideramos importante que se realice una planeación de las remuneraciones y de las prestaciones a otorgar a los trabajadores, de tal forma que no se vea afectado el trabajador, pero tampoco la empresa al incrementar la base de cotización y por consiguiente se refleje un aumento de las cuotas al I.M.S.S. Para lo cuál es necesario que se analicen diversos tipos de erogaciones en beneficio de sus trabajadores, para determinar si forma parte o no del salario base de cotización, y en su caso, la cuantía que se integra, las condiciones, requisitos y límites, así como la definición del elemento del salario, fijo o variable, que precisa la forma en que se integra cada partida en su caso.

Cabe señalar, que además de los cambios ya indicados, también se incrementaron las tasas a aplicar en determinadas ramas del seguro, y se ampliaron los límites de los salarios para el pago de cuotas.

Debido a los cambios realizados en 1993, que ocasionaron un impacto financiero en las empresas, el I.M.S.S. propone como una medida para que las empresas no retrasen el pago de sus cuotas, la realización de convenios de prórroga; por lo tanto, en 1994 emite el reglamento de pago de cuotas en el que se contempla lo relativo a dichos convenios. Ahora bien, esta medida no fue suficiente para que el Instituto pudiera captar el total de las cuotas correspondientes, debido a la inflación económica presentada a finales de 1994 en nuestro país, que ocasionó que un gran número de empresas carecieran de solvencia económica. Al respecto en 1995, el Consejo Técnico del I.M.S.S. emite un acuerdo mediante el cual otorga como beneficio la condonación de recargos en determinados casos.

Ahora, hacemos un paréntesis para regresar a otro de los cambios importantes en 1993, el dictamen de las cuotas obrero-patronales por Contador Público Independiente para quienes tienen trescientos o más trabajadores.

Es importante aclarar que el dictamen del contador público sobre la cotización en el seguro social no es obligatorio, aunque se tengan trescientos o más trabajadores. En este caso lo que se debe presentar al Instituto, como consecuencia del dictamen de los estados

financieros, es una copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal, con los anexos referentes a las contribuciones por conceptos de cuotas obrero-patronales del seguro social.

A pesar de que no es obligatorio dicho dictamen, diversas empresas han optado por dictaminar las cuotas obrero-patronales por Contador público independiente, debido a que el Instituto ha otorgado como beneficio, que no serán sujetos de revisión directa por el ejercicio dictaminado, así como tampoco por algunos ejercicios anteriores.

Consideramos que esta disposición, aunque no es obligatoria resulta conveniente para empresas con un alto número de trabajadores.

El cambio más importante que se presentó a finales de 1995 fue la reestructuración a la Ley del seguro social, la cual entrará en vigor en 1997, ya que como hemos visto, todos los cambios no fueron suficientes para ampliar la seguridad social, ni tampoco para superar los servicios que brinda el Instituto, inclusive en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley, se señaló, como uno de los principales, el déficit financiero que el Instituto tiene desde años atrás.

Entre las modificaciones más importantes se encuentra la reestructura de los seguros que cubre el régimen obligatorio, el cual comprende el seguro de invalidez y vida; seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; seguro de enfermedad y maternidad, seguro de riesgo de trabajo y seguro de guarderías y prestaciones sociales. También se modificó la forma de financiar dichos seguros; se crean las empresas administradoras de fondos de retiro (AFORE) para el control individual de las aportaciones al S.A.R. y al seguro de cesantía y vejez; así como la creación de un nuevo sistema de pensiones.

Con respecto a las cuotas obrero-patronales, éstas no se incrementaron, sólo en lo que se refiere al límite máximo de cotización al igualar el seguro de invalidez y muerte y ramo de cesantía en edad avanzada y vejez a 25 S.M.G. del D.F. Sin embargo esta disposición será gradualmente: de 10 a 15 S.M.G. a partir del 1º de enero de 1997 y con posterioridad aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007.

Al analizar la exposición de motivos para el cambio de la nueva Ley del Seguro Social pudimos observar, que más que mejorar los servicios que proporciona el Instituto, el motivo para el cambio es fomentar el ahorro interno a través de la concentración de las cuotas de los trabajadores; ya que esta medida está contemplada en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, emitido en mayo de 1995; y posteriormente en octubre del mismo año dentro del paquete de medidas de la Alianza para la recuperación económica, se propone la misma idea respecto a establecer las cuotas de las pensiones en cuentas individuales. Así mismo, consideramos que la aprobación de la nueva Ley fue demasiado rápido, pues aún no se cuenta ni con los reglamentos que deben formar parte de la nueva Ley, ni con la estructura para el funcionamiento de las AFORE.

Consideramos que no podemos decir aún, si el cambio a la seguridad social ha sido positivo o negativo, pues esto lo podremos decir hasta el momento en que se vea el mejoramiento del servicio que presta el Instituto,

Respecto al funcionamiento de las AFORE, es mejor el control de las pensiones a nivel individual, sin embargo esto lo podemos confirmar hasta el momento en que se vea el funcionamiento real del manejo de los fondos, su control y sus rendimientos; ya que como hemos visto, en el sistema de ahorro para el retiro no se tiene conocimiento de la inversión de dichos fondos.

Por último, podemos decir, que a pesar de que el objetivo del tema fue estudiar desde el aspecto fiscal, las cuotas que se cubren al I.M.S.S., al analizar el origen de la seguridad social, y los cambios tan relevantes que ha tenido en los últimos años, nos hemos dado cuenta de la importancia que tiene el Instituto como organismo social, por tal motivo, esperamos que la evolución que ha tenido se refleje en el bienestar de la población.

B I B L I O G R A F I A

Ley del Seguro Social

Editorial PAC, S.A. de C.V.

Séptima edición, corregida y actualizada a enero de 1995.

Ley Federal del trabajo

Editorial PAC, S.A. de C.V.

Primera edición marzo de 1995.

Tesis mexicanas de seguridad social

Dr. Ignacio Moroes Prieto

Centro de documentación del Instituto Mexicano del Seguro Social

Epistolario de la seguridad social

Edgar Robledo Santiago

1a. edición, México 1976

La seguridad social mexicana en los albores del siglo XXI

José N. Robles

Fondo de cultura económica, S.A. de C.V.

1a. edición, 1993.

Salario integrado para cuotas del Seguro social

Jorge Santamaria García

Editorial ECASA ,

1a. Edición, febrero de 1994.

Comentarios sobre el seguro social

CP. Alfredo Murueta Sánchez

Edición a cargo del autor

2a. Edición, mayo de 1994.

111 Preguntas y respuestas sobre Seguro Social

CP. Alfredo Murueta Sánchez

Edición a cargo del autor

4a. Edición, marzo de 1995.

Un caso práctico del Seguro Social

CP. Alfredo Murueta Sánchez

Edición a cargo del autor

1a. Edición, agosto de 1994.

Taller de prácticas fiscales

Pérez Chávez Campero

Editorial TAX Editores Unidos, S.A. de C.V.

6a. Edición, 1995.

Bases de cotización para el I.M.S.S.

Colegio de Contadores Públicos de México A.C.
Boletín de la Comisión de investigación fiscal
Edición 1993.

Topes del salario base de cotización para el I.M.S.S.

Colegio de Contadores Públicos de México A.C.
Boletín de la Comisión de investigación fiscal
Edición 1993.

Horizonte fiscal, publicación mensual (México)

Noviembre de 1995, núm. 39, pp. 4-39.

Prontuario de actualización fiscal, publicación quincenal (México)

Julio 1995, núm. 138, pp. 87-92.

Prontuario de actualización fiscal, publicación quincenal (México)

Enero 1996, núm. 151, pp. 47-84.

" Propuesta obrero-empresarial de alianza para el fortalecimiento y modernización de la seguridad social ", El financiero (México D.F.), 2 de Noviembre de 1995, pp. 27-30.

" Ley del Seguro Social ", Diario oficial de la Federación (México D.F.), 21 de Diciembre de 1995, pp. 25-63 (primera sección).