

14



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

"PROBLEMAS FISCALES"
"INTEGRACION DEL SALARIO
BASE DE COTIZACION"

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A
GLORIA ANAYA LOPEZ

ASESOR: L.C. JUAN MANUEL CANO GUARNEROS

283041

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

2000



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).

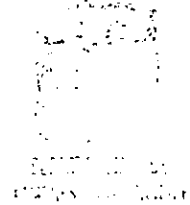
El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

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



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Problemas Fiscales

"Integración del Salario Base de Cotización"

que presenta la pasante: Gloria Anaya López

con número de cuenta: 08906300-2 para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO.

A T E N T A M E N T E

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 18 de Agosto de 2000

MODULO

PROFESOR

FIRMA

II L.C. Juan Manuel Cano Guarneros

III L.C. Eduardo Solares Ugalde

IV C.P. Fermín Gonzalez Camberós

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

UNIVERSIDAD

Gloriosa institución que a lo largo de tantos años has dado tu espacio y conocimiento en beneficio de todos nosotros. Gracias por haberme dado la oportunidad de instruirme en tus aulas..

MIS MAESTROS

Ha todos aquellos profesores que me brindaron su conocimiento, paciencia y entusiasmo, no hay agradecimiento suficiente para su esfuerzo.

A DIOS

Por que sin él no sería lo que soy.

A MIS PADRES

No tengo palabras para agradecerles lo que han hecho por mí, por el hogar que me han dado y por tantas y tantas cosas que ni siquiera me es posible enumerar. A ustedes dedico este trabajo.

A MIS HERMANOS

Quiero agradecerles la confianza, el entusiasmo y el apoyo que me han dado sin límite alguno.

A MIS AMIGOS

Por todos los momentos que juntos hemos pasado, en las buenas y en las malas. No escribo nombres, por que no es necesario, ustedes saben quienes son y cuan grande es mi cariño por todos y cada uno.

Y un agradecimiento muy especial a todas aquellas personas que aún sin saberlo han influido en mi formación y culminación de este trabajo.

GRACIAS

INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

PROLOGO	i.
INTRODUCCIÓN	ii.
CAPITULO I. ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	
1.1 ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	2
1.2 INICIATIVAS DE LEY DEL SEGURO SOCIAL	11
CAPITULO II. MARCO JURIDICO	
2.1 DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	18
2.2 DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	19
2.3 DISPOSICIONES DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION	21
2.4 DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	23
CAPITULO III. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	
3.1 OBJETIVOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	29
3.2 REGIMEN OBLIGATORIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	31
3.3 REGIMEN VOLUNTARIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	69

CAPITULO IV. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE
COTIZACION

4.1 BASES DE COTIZACIÓN Y CUOTAS	71
4.2 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	76

CAPITULO V. CASO PRACTICO

CASO PRACTICO	106
---------------	-----

CONCLUSIONES	117
--------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	119
--------------	-----

ABREVIATURAS

AFORES	Administradoras De Fondos Para El Retiro
CONSAR	Comisión Nacional Del Sistema De Ahorro Para El Retiro
HCT	Honorable Consejo Técnico
IMSS	Instituto Mexicano Del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores
INPC	Indice Nacional De Precios Al Consumidor
ISSSTE	Instituto De Seguridad Y Servicio Social Para Los Trabajadores Del Estado
LINFONAVIT	LEY DEL Instituto Del Fondo Nacional De La Vivienda Para Los Trabajadores
RCV	Retiro, Cesantía Y Vejez
SAR	Sistema De Ahorro Para El Retiro
SMG	Salario Mínimo General

PROLOGO

En el ámbito laboral el seguro social es el instrumento único y general obligatorio como instrumento de previsión social adoptado por la totalidad de las empresas en el sector privado del país. La integración del salario base de cotización reviste una gran importancia en el cálculo de las cuotas obrero-patronales, las cuales deben declararse periódicamente al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al hacer una revisión del sistema de recaudación implementado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, es fácil darse cuenta de la importancia que reviste la correcta determinación del salario base de cotización.

Y es así como me surge el interés por investigar sobre el tema, con el fin de señalar los parámetros básicos y necesarios para su correcta integración, tomando en cuenta que el resultado final será la base de la información que proporcionaremos al instituto, y respecto de la cual nosotros seremos los responsables directos; ante la empresa y ante dicho organismo.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que a continuación se presenta tiene como finalidad principal, el presentar al lector una visión general de lo que es y ha sido la creación del sistema de recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social, desde sus orígenes y fundamentos previos y posteriores al periodo revolucionario, hasta los procesos de cambio que se observan en la actualidad.

Alrededor del mundo y a lo largo de la historia, la mayor preocupación del ser humano ha sido el procurarse el bienestar propio y de los seres queridos; pero este objetivo no es fácil de lograr como fruto de una lucha individual, como se ha demostrado a lo largo de la historia. Por lo que el hombre como ser pensante y gregario ha optado por formar grupos y determinar objetivos comunes, lo que le ha llevado a lograr sus fines, la seguridad social es uno estos objetivos y sus orígenes se presentan con la revolución industrial y el proletariado de la Inglaterra de principios del siglo XIX, extendiéndose poco a poco a otros países, entre los cuales se encuentra México. La forma como surge y se desarrolla la seguridad social en nuestro país la veremos en el capítulo I, encontrándonos con un México de principios de siglo donde se gestaban múltiples ideas para mejorar la situación de los pobres y más desamparados.

En el capítulo dos hablaremos sobre el marco jurídico de la seguridad social, observando las distintas disposiciones establecidas por las leyes y códigos que rigen nuestro hacer y acontecer diario; iniciando con los derechos y obligaciones constitucionales, para finalizar con los lineamientos específicamente señalados por la Ley del Seguro Social procurando el bienestar físico y mental de cada trabajador .

Dentro del capítulo tres haremos una revisión lo más completa posible, de los distintos rubros que comprende la Ley del Seguro Social; tanto en el régimen general de ley como en el régimen voluntario, haciendo mención de los cambios ocurridos en la ley actual con respecto de la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997. Esto es con el propósito de dar a conocer los puntos más significativos de dicha ley.

Puntualizando en el capítulo cuatro con el tema central de este trabajo, la integración del salario base de cotización. Enlistando y analizando los distintos puntos que pueden integrar el salario de un trabajador. Se mencionan los más importantes, aquellos que por su uso continuado se han tomado como base en el cálculo normal de los salarios: vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, bonos de productividad, puntualidad y asistencia, etc. Se realiza cálculo individual por cada rubro, ejemplificado con casos relacionados y acordes al tema en cuestión, señalando en cada caso las restricciones marcadas por la ley.

El capítulo cinco comprende la puesta en práctica de lo antes mencionado, se relaciona directamente con el capítulo cuatro. Desarrollando un caso práctico donde se ejemplifican las posibles variantes en la determinación del salario, para cada uno de los empleados aun dentro de una misma empresa.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En la lucha del hombre contra la injusticia, la miseria, el temor, la ignorancia y la enfermedad se han promovido muchas y muy variadas soluciones, entre las que destaca a nivel mundial la fórmula de la seguridad social. A juzgar por los campos de su aplicación el alcance de la seguridad social es cada vez más vasto y mayor su significado económico y social.

Algunas de las definiciones que se han enunciado son las siguientes:

"La seguridad social es el deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la liberación de la miseria. La conservación de la salud y la garantía de la educación y de condiciones decorosas de vida, principalmente el trabajo adecuado y seguro" (Arthur J. Altmeyer)

"La seguridad social es una lucha contra los cinco grandes factores de la infelicidad humana, entre los cuales la ignorancia juega igual papel que la indigencia, la enfermedad, la suciedad y la ociosidad" (William Henry Beveridge)

Tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medio de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. El seguro social, es establecido como un servicio público de carácter nacional.

El origen de la seguridad social puede situarse en Europa a principios del siglo XIX, cuando en virtud de la industrialización apareció el proletariado. Los seguros sociales, en su concepción moderna, se originaron en Alemania, durante el gobierno de Bismarck, en las decadencias del siglo XIX. Pronto se implantaron

disposiciones semejantes en Francia, Inglaterra, Italia y España; y ya en el presente siglo, en Chile, Perú Bolivia, Brasil, México y Estados Unidos.

1.1. ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Los principales antecedentes de la seguridad social en México se dan cuando José María Morelos presenta en el año de 1813 dentro del documento llamado "Sentimientos de la Nación", la recomendación de que *"se dictarán leyes para moderar la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se mejorasen el jornal del pobre y sus costumbres y se mitigara la ignorancia"*.¹

El 19 de enero de 1943 fue publicada en el Diario oficial de la Federación la Ley del Seguro Social. El entonces presidente de la República Manuel Ávila Camacho, durante una gira por el Estado de Veracruz declaraba que "la aplicación del seguro Social no se detendría por ninguna circunstancia", tratando de poner fin a la campaña de desprestigio que desarrollaban algunos industriales, comerciantes, representantes de empresas bancarias y de seguros, cooperativistas y ciertas organizaciones obreras, el sector patronal por su parte veía la implantación del IMSS como el resultado de un complot de la izquierda que los haría volverse pobres.

Convertido en una institución de consistencia humanitaria, el seguro social constituiría un sistema racional y técnico de protección, que al solventar los costos de la maternidad, la vejez, la invalidez, la cesantía y la muerte, actuaría para el trabajador como un complemento del salario, capaz de elevar sus posibilidades de adquirir productos manufacturados, y por ende, de reforzar ese

¹ Enciclopedia Británica de México, 1993.

mercado interno requerido por el desarrollo. Además frente a esas ventajas, se añadiría la confianza que el obrero podría sentir al saber que en lo futuro, cuando hubiera gastado sus fuerzas en la producción, disfrutaría de una pensión que le hiciera desaparecer la inquietud que sufre todo aquel que teme no contar con el pan del día siguiente.

Alrededor del mundo podemos encontrar como principal antecedente la revolución industrial ocurrida en Inglaterra y los problemas ocasionados en la población al surgir el proletariado. Para tratar concretamente los problemas del continente americano, durante el mes de septiembre de 1942 fue celebrada en Santiago de Chile la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, de la cual surgió un comunicado conjunto de la mayoría de los países, en el que se especificaba, que la sociedad debería encontrar en el *"esfuerzo solidario de todas las naciones y los hombres una nueva inspiración para abolir la miseria y lograr la conquista digna y suficiente de los medios de vida"*.²

En la misma conferencia los representantes de México lograron la ratificación de su proyecto de seguridad Social. Este contaba con las variantes necesarias para ajustarse a la realidad del país, sin que por ello sus objetivos básicos se diferenciaran, en lo esencial, de los del resto del mundo su única limitante fue determinada por la situación económica nacional, pues ésta resultaba incapaz de solventar una protección a nivel general y hubo que restringirla a la clase obrera. El seguro social constituiría una necesidad inaplazable para un México empeñado en industrializarse y en el que con su implantación, solo se cristalizaba un proceso ideológico, y práctico forjado desde los primeros años del siglo XX en pos del bienestar laboral.

² Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social, Los primeros años, 1980.

Para justificar su existencia el Seguro Social, requiere de un desarrollo industrial previo, enmarcado en el capitalismo, pues sólo en ese sistema las relaciones obrero-patronales que se establecen pueden crear el clima y las necesidades propicias para su implantación. Partiendo de tal premisa es factible afirmar que fue hasta 1904 cuando comenzaron a manifestarse en México las primeras inquietudes para amparar a los trabajadores con la justicia..

En el "Manifiesto", los Flores Magón exigían el mejoramiento de las condiciones laborales en todos los órdenes. Entre sus propuestas destacaban: la reglamentación de los horarios del trabajo, del salario mínimo, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; la prohibición del empleo a niños menores de 14 años y la obligación que tenían los patrones de mantener las mejores condiciones de higiene, de *"guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios"* ³ y de pagar indemnizaciones por los accidentes de trabajo, pues consideraban que el legislar sobre estos puntos *"... era de necesidad y justicia patentes... (dadas las tristes condiciones de trabajo de nuestra Patria)..."* ⁴

En 1909 el Partido Democrático, siguiendo los mismos conceptos que habían planteado los Flores Magón, se comprometió en su programa a expedir leyes que responsabilizaran a los patrones de los accidentes laborales sufridos por sus trabajadores. Durante ese mismo año, la aparición del libro de Andrés Molina Enríquez intitulado "Los grandes problemas nacionales", vendría a poner en evidencia que, a diferencia de los contratos celebrados con mexicanos, los establecidos con trabajadores extranjeros estipulaban *"... indemnizaciones (en caso de que fueran despedidos antes de cierto tiempo..."* con lo cual se explicaba el por qué los industriales prefirieron a los obreros nacionales, en tanto que éstos no *"... tenían ni que pedir seguros ni que exigir indemnizaciones"*

³ Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social.

⁴ Ibidem.

En 1910 Francisco I. Madero, al aceptar su candidatura a la presidencia de la República expresó la necesidad de elaborar leyes convenientes *"... para asegurar pensiones a obreros mutilados en la industria, en las minas o en la agricultura, o bien, pensionando a sus familiares, cuando éstos pierdan la vida en servicio de alguna empresa..."*⁵

La Revolución surgió con el propósito de mejorar las condiciones económicas y sociales de los mexicanos, por lo que en el caso de los obreros, se propuso hacer una legislación adecuada que no sólo fomentara el trabajo y su justa retribución, sino que además proporcionara los medios necesarios para la vida, la salud y el bienestar de los asalariados.

En agosto de 1911 el presidente Madero decretó el establecimiento del Departamento del Trabajo, cuya finalidad consistía en determinar las *"condiciones y convenciones del trabajo, duración de éste, accidentes industriales, cajas de ahorros, seguros, fondos de auxilios, habitaciones baratas, higiene y seguridad de las fábricas, talleres, minas y demás lugares donde los obreros se entreguen a sus labores, protección de mujeres y niños"*.⁶

El 12 de octubre de 1912, se expide el Reglamento de Policía Minera y de Seguridad en los Trabajos de las Minas, en el que quedó establecida la obligación de los patrones de brindar la seguridad necesaria para prevenir los accidentes que pusieran en peligro la vida de los operarios.

Los postulados emitidos en 1913, se caracterizaban por su afán de disminuir la pobreza y de prevenir al obrero contra los riesgos profesionales que pudieran ocurrirle.

⁵ *Ibidem*

⁶ *Ibidem*

La "Ley de Cándido Aguilar" expedida en el puerto de Veracruz en octubre de 1914, obligó a los patrones a cubrir por su cuenta asistencia de médicos, medicinas y alimentos a los obreros enfermos, así como a pagarles el salario que tuvieran asignado cuando fueran víctimas de accidentes en el trabajo. Los propietarios en establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas mantendrían por su cuenta hospitales y enfermerías dotadas convenientemente del arsenal quirúrgico, las drogas, medicinas, médicos y enfermeros que resultaran indispensables.

El "Proyecto de Ley de Accidentes" presentado en enero de 1915 al entonces Presidente Venustiano Carranza por la sección de Legislación Social, cubría cuatro clases de accidentes:

- a) Los que imposibilitaban temporalmente el trabajo,
- b) los que incapacitaban al trabajador perpetuamente,
- c) los que lo inhabilitaban para cualquier clase de labor y
- d) los que le causaban la muerte.

Todos los accidentes comprometían a los patrones a cubrir los gastos de curación y a pagar a la víctima su sueldo, según el tiempo de imposibilidad. Aunado a ello, si el obrero era capaz de desempeñar otro trabajo, el patrón podría descargarse de su obligación dándole un nuevo empleo y pagándole el sueldo anterior. Pero si el trabajador quedaba incapacitado de por vida o fallecía, el patrón tendría que pagar el salario íntegro de cuatro años a la familia y los gastos de inhumación. Por su parte, los patrones tenían derecho a reclamar al accidentado los daños y perjuicios que hubiera causado.

Los gobernadores constitucionales se dispusieron a dictar medidas en sus respectivas jurisdicciones que apoyaran las disposiciones carrancistas de protección a la clase trabajadora. Dos modalidades distintas se presentaron en los estados de Yucatán y Jalisco: en el primero, se vio la necesidad de crear una sociedad mutualista que a través de la unidad obrera y de las garantías que brindara el estado, proporcionara beneficios como pensiones para la vejez y fondos contra la miseria de una familia en caso de muerte del empleado, en el segundo se constituiría un fondo de reserva en donde los obreros guardarían un 5 % de las cuotas recibidas semanalmente, con el objeto de obtener un servicio de protección mutualista.

Una vez en el poder, Álvaro Obregón con el fin de lograr el equilibrio social propuso la Ley del Seguro Obrero según la cual el Estado crearía un impuesto a pagar por los patrones que equivaldría al 10 % del salario percibido por sus trabajadores.

El 9 de diciembre de 1921 fue publicado en el Diario Oficial el proyecto de la mencionada Ley y en él se declaró que era preciso federalizar la legislación del trabajo. Con ese mismo fin, a finales de 1922 dos comisiones unidas, la de Trabajo y la de Previsión Social de la Cámara de Diputados, elaboraron el Proyecto de Ley de Accidentes Industriales, en el que se pidió la expedición de pólizas por las compañías de seguros para garantizar la indemnización de una Caja de Riesgos Profesionales que formaría parte del Nacional Monte de Piedad.

La presidencia de Plutarco Elías Calles se caracterizó por un gran apoyo popular, lo cual permitió que el sector público jugara un papel más dinámico ante los problemas económicos.

La paz era indispensable, y el sector obrero organizado por la CROM; colaboró en el proyecto. Como respuesta a tal actitud, el gobierno expidió leyes y

proyectos de leyes que pudieran hacer factible el mejoramiento económico y social del proletariado. Así una de las primera medidas fue la Ley General de Pensiones Civiles del Retiro de 1926, con la que, tanto funcionarios y empleados de la Federación como de los gobiernos del Distrito Federal, estados y territorios federales, obtuvieron el derecho a ser pensionados cuando cumplieran 55 años de servicio o estuvieran imposibilitados para realizar un trabajo.

Ese mismo año se termino el Proyecto de Ley del Seguro Obrero por accidentes y enfermedades profesionales adquiridas durante el trabajo, en concordancia con las fracciones XIV y XV del artículo 123, y se proyectó una Ley Reglamentaria de dicho artículo en la que se determinaría la obligación de los patrones a garantizar la atención médica y el pago de indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales. Otro intento fue presentado por la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores, que aconsejó la formación de un fondo de ahorro a favor de cada trabajador, cuyo retiro sólo podría ser efectuado en caso de incapacidad definitiva. De accidente, por enfermedad incurable o al llegar a los 60 años cumplidos.

Todos los planes se alteraron con el asesinato de Álvaro Obregón el 17 de julio de 1928. La crisis política se recrudeció y las diferencias entre los revolucionarios se agudizaron, lo que llevó al presidente Calles a decidir quién habría de ocupar provisionalmente la presidencia y a crear nuevas instituciones que modernizaran el sistema político y le permitieran mantenerse al frente del grupo revolucionario.

En 1931, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se hizo extensivo el deber de asegurar el provenir de los asalariados y de sus familiares, mediante el pago de indemnizaciones en caso de riesgos profesionales. El 27 de enero de 1932 se determinó que en un plazo de 7 meses debería expedirse la Ley del Seguro Social Obligatorio, pero

ello se frustró por la renuncia de Ortiz Rubio a la presidencia de la República. Ese mismo año, en la Conferencia Internacional del Trabajo, el Departamento de Salubridad hizo hincapié en el establecimiento de un seguro de invalidez, vejez y defunción, que quedaría a cargo del Departamento del Trabajo.

La política de mejoramiento del nivel de vida de las clases trabajadoras continuó en la presidencia de Abelardo L. Rodríguez, quien a consecuencia de la Segunda Convención Nacional del Partido Nacional Revolucionario, que aprobó el Primer Plan Sexenal, aceptó la implantación del Seguro Social obligatorio aplicable a todos los trabajadores y que cubría los riesgos no amparados por la Ley Federal del Trabajo.

Lázaro Cárdenas siendo uno de los más decididos defensores de la seguridad social sería el encargado de poner en marcha el primer plan sexenal, y durante su primer año de gobierno se presentaron varias iniciativas tendientes a lograr su implantación, entre ellas:

- ✓ El 1º de enero de 1935 ofreció un estudio referente a la formación y organización de un seguro social que cubriría los riesgos de trabajo.
- ✓ En febrero el problema de los riesgos operado en esta materia, fue puesto en relieve en la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia el 21 del mismo mes, cuando se responsabilizó a los empresarios de los accidentes y enfermedades que padecieran sus trabajadores en el desempeño de sus labores.

Los estudios durante el gobierno de Cárdenas prosiguieron teniendo como base los censos industriales que llevó a cabo la Secretaría de la Economía Nacional y el Departamento del Trabajo y Previsión Social. En Orizaba en 1936 se publicó un estudio del Seguro General del Trabajo y Previsión Social aplicable en cualquier país, pero más que nada, influyeron en este aspecto las Conferencias

del Trabajo de los Estados de América celebradas en Santiago de Chile que comprometieron a México a promulgar una ley del Seguro Social. Por lo tanto el 31 de marzo de 1938 Cárdenas encargó la preparación de un anteproyecto de ley de seguro social al Licenciado Ignacio García Téllez, titular de la Secretaría de Gobernación. La ley terminada definió como riesgo social, de acuerdo con el criterio de la Oficina Internacional del Trabajo, a cualquier amenaza que pusiera en peligro los ingresos de los trabajadores asalariados e independientes que fueran económicamente débiles, por lo que su misión consistía en cubrir o prevenir los riesgos sociales: "... enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales maternidad, vejez o invalidez y desocupación involuntaria". No se incluyó la muerte como riesgo especial, porque debía fomentarse la implantación de los seguros privados contratados por instituciones nacionales o particulares. La ley se declaró incapaz de cubrir todos los riesgos asegurables y se limitó a reconocer sólo los que consideraba como inmediatamente más graves y amplios.

La obligatoriedad de pertenecer al Instituto se aplicaría solo a aquellos que no percibieran ingresos suficientes para hacer frente a los riesgos. La iniciativa también previó que los empleados independientes y los asalariados que recibieran ingresos superiores, podrían afiliarse pagando íntegramente sus cuotas.

Las aportaciones al seguro obligatorio, como en los casos anteriores, serían tripartitas. Más que en cubrir los "siniestros", la finalidad del Instituto consistiría en prevenirlos, por lo que concedería prestaciones directas e individuales que indemnizaran los riesgos y otras indirectas colectivas que los previnieran. Los subsidios se pagarían desde el día en que el daño afectara al asegurado, sin importar el tiempo que a cada situación real hiciera corresponder un servicio adecuado.

El 1º de diciembre de 1940 el Presidente Manuel Ávila Camacho manifestó su deseo de implantar las leyes del Seguro Social protegiendo de esa manera a todos los mexicanos en los momentos de mayor adversidad.

Con el afán de dar seguimiento al establecimiento de la Ley del Seguro Social, el 2 de junio de 1941 se dicta un acuerdo en el cual se ordenan la elaboración de proyectos encaminados a establecer el Seguro Social.

Finalmente en 1942 se envió al Congreso de la Unión el proyecto de ley, con lo cual surgió el Instituto Mexicano del Seguro Social.

1.2. INICIATIVAS DE LEY DEL SEGURO SOCIAL

La llamada Ley del Seguro Social entra en vigor el 19 de enero de 1943, publicándose en el Diario Oficial.

Dentro de los aspectos más importantes de la iniciativa de esta ley destacan:

- 1) **PROTECCION AL SALARIO.** El régimen del Seguro Social representa un complemento del salario en la medida en que otorga prestaciones al obrero.
- 2) **RIESGOS DE TRABAJO.** El trabajador queda protegido contra los posibles riesgos que pudiera sufrir en su trabajo, así como en los riesgos considerados como no profesionales, como son las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura.

- 3) **CARÁCTER OBLIGATORIO.** Se establece con carácter obligatorio para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema. El carácter obligatorio se refiere al aseguramiento y pago de cuotas.
- 4) **RAMAS.** La iniciativa de ley considera los siguientes riesgos:
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - Enfermedades generales y maternidad
 - Invalidez, vejez y muerte
 - Desocupación en edad avanzada
- 5) **CRECIMIENTO.** Comprenderá sólo a los trabajadores que presten servicios en empresas privadas estatales, de administración obrera o mixtas, a los miembros de sociedades cooperativas de producción y a los apéndices contratados con ese carácter para extenderse posteriormente a los trabajadores del Estado, de empresas de tipo familiar y a domicilio, del campo, de los domésticos, los temporales y los eventuales.
- 6) **CLASIFICACION POR RIESGOS.** Este riesgo es determinado por el método y el procedimiento de trabajo de la empresa, por la maquinaria empleada y especialmente por los medios técnicos de protección y prevención de los accidentes.

Dentro de los riesgos que comprendía el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales podemos observar lo siguiente:

- El Trabajador que fuera víctima de un riesgo profesional tenía derecho a recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de los

aparatos de prótesis y ortopedia que fuesen necesarios, así como un subsidio económico.

- Para definir lo que es enfermedad profesional se apega a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.
- Si como consecuencia de un riesgo profesional el trabajador llegase a morir la ley estableció otorgar pensiones a la viuda y a los huérfanos, requiriendo para esto que la primera se encuentre en estado de viudez y los segundos fueran menores de 16 años o mayores siempre y cuando se encontraran totalmente incapacitados.

Del seguro de Enfermedades generales y de maternidad la ley establecía lo siguiente:

- El trabajador que padeciera alguna enfermedad que quedara fuera de las profesionales, pero cuya consecuencia lo dejará incapacitado para trabajar, quedaba amparado al tener el derecho a recibir igualmente asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica necesaria, así como un subsidio en especie.
- Además se consagra el beneficio de la prestación de la asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica a la esposa e hijos menores de 16 años.
- Para obtener dicha percepción el trabajador tenía que cubrir 6 cotizaciones semanales en los meses anteriores a la enfermedad.

En cuanto al seguro de maternidad, la mujer asegurada tenía el derecho durante el embarazo a un subsidio cubierto durante los 42 días antes y 42 días después del parto, lactancia hasta por seis meses.

Del seguro de Invalidez, vejez y muerte la ley señala.

- El seguro de Invalidez tiene como finalidad proteger al trabajador en caso de incapacidad general que no haya sido causa de un riesgo profesional y a brindarle ayuda económica.
- El seguro de vejez tiene como finalidad proteger al trabajador que dada su edad avanzada, pierde la fuerza para continuar trabajando y consecuentemente la habilidad de percibir un salario, por lo que al llegar a los 65 años de edad obtendrá una ayuda económica conocida como pensión.

La ley de 1943 fue derogada por la publicada el 12 de marzo de 1973, que a su vez fue sustituida por la que entró en vigor el 1º de julio de 1997.

La ley del Seguro Social en vigor a partir del 1 de abril de 1973 distingue dos tipos de seguro:

- Obligatorio
- Voluntario

La obligatoriedad se refleja tanto en la inscripción como en el pago de cuotas. El artículo 19 dispone que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en un plazo no mayor de cinco días, así como de enterar las cuotas obrero-patronales. La omisión en el cumplimiento de estas obligaciones lo hace objeto de sanciones y responsabilidades.

El régimen voluntario se refiere a los sujetos no asalariados, campesinos, patrones, personas físicas y trabajadores domésticos, cuya incorporación se deja como facultad discrecional del Instituto en cuanto a plazos, condiciones y modalidades. Asimismo, corresponde a los sujetos de aseguramiento decidir a su conveniencia su inscripción.

Las modificaciones más importantes realizadas en este año son las siguientes:

- Cambio de terminología de “accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” por “Riesgos de Trabajo”.
- Aumenta la cuantía de las pensiones por incapacidad permanente total.
- Se establecen las bases para la clasificación de los empresarios considerando a su actividad para la ubicación de los diferentes riesgos según la frecuencia y gravedad de los siniestros.
- Ampliación de las prestaciones para gastos de funeral no siendo inferior a los ciento cincuenta pesos ni superior a los doce mil pesos.
- En el ramo de enfermedad y maternidad se amplió el servicio médico a los hijos asegurados hasta la edad de 21 años, asimismo por el lado de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada se amplió este servicio a la edad de 25 años.
- La cuantía básica de las pensiones en invalidez, vejez, cesantía y muerte, se eleva un noventa y cinco por ciento del salario base.

- Para mejorar la situación económica de los pensionados por muerte del asegurado, se introducen nuevas asignaciones familiares: a la esposa o concubina aumentando un 15 % y 10 % a los padres del pensionado si dependían económicamente de él.
- Se eleva a seiscientos la pensión por invalidez.
- Se podría disfrutar simultáneamente de las pensiones de invalidez, vejez, cesantía y muerte y de riesgo de trabajo, siempre y cuando su cuantía no exceda del cien por ciento del salario mayor que sirvió de base para el cálculo de las mismas.

La ley del Seguro Social sufre dos reformas más, antes de la reforma final del 1 de julio de 1997. El 31 de diciembre de 1974, se proponen el mejoramiento de las prestaciones y el hacer extensivos los esquemas de protección para comprender a un mayor número de asegurados.

Entre los cambios más significativos dentro de esta reforma encontramos que:

- Se modifica la tabla de grupos de cotización en relación de los nuevos salarios mínimos generales.
- Se establece el derecho a las prestaciones médicas al esposo o concubina de la asegurada o pensionada que se encuentre totalmente incapacitada para trabajar.
- Se consideran las ausencias por incapacidad médica como cotizadas a favor del trabajador.

- Se eleva a ochocientos cincuenta pesos mensuales las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada. Se establece el derecho de otorgar un aguinaldo anual a los pensionados.

En 1984 se constituye una eficaz tutela del derecho de los trabajadores que desarrollan trabajos temporales en la actividad de la construcción, configura una fórmula legal idónea para proteger a los asalariados que tradicionalmente quedaban fuera de la protección del Instituto por la omisión de su afiliación.

En 1992 se establece una prestación con el carácter de seguro adicional a lo establecido por la LSS, encaminada a la protección y el bienestar de los trabajadores y sus familiares, tratándose de un seguro de retiro por medio de un sistema de ahorro. Obligando a los patrones a cubrir un 2% sobre el SBC con un límite superior equivalente a 25 veces el SMGDF. Estas aportaciones se constituyen en depósitos a favor de cada trabajador, los fondos serán susceptibles de retiro cuando se cumplan 65 años o se tenga derecho a recibir una pensión por jubilación. En caso de estar sujeto, a una relación laboral tendrá la opción de efectuar retiros hasta por el 10% del saldo de la subcuenta, también podrá hacer aportaciones voluntarias a su cuenta.

CAPITULO 2

MARCO JURIDICO

MARCO JURIDICO

2.1. DISPOSICIONES DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Ley del Seguro Social es una materia de utilidad pública y desde sus inicios se fundamenta en uno de los principales ordenamientos en México: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que señala en su artículo 123, apartado "A", fracción XXIX, que "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderán seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesantía involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales".

De esta fracción se desprende que:

- Pueden existir diferentes especies de seguros.
- Ninguna especie de seguro tiene jerarquía o prioridad sobre otra.
- Son ramos diferentes encaminados al bienestar de grupos de trabajadores y sectores sociales y sus familiares.

Desde el punto de vista del Derecho Administrativo el Instituto Mexicano del Seguro Social es:

- a) Un organismo público descentralizado por servicio, con personalidad jurídica propia,
- b) El instrumento básico de la Seguridad Social,
- c) Un organismo fiscal autónomo

- d) Una entidad que participa de las características de una persona moral, sujeto del derecho privado y dotada con facultades de imperio para hacer cumplir ciertas determinaciones,
- e) Un organismo dotado de facultades legislativas, desde el punto de vista material, y
- f) Un organismo público dotado de facultades de juzgador.

Por otro lado el artículo 31 constitucional en su fracción IV nos dice que:

“Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

De donde observamos la obligatoriedad de las contribuciones y el punto de partida para la contribución tripartita en relación a la seguridad social.

2.2. DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, otorga un especial cuidado a la seguridad social, a la salud, a la higiene y a todos aquellos elementos que dan al trabajador la tranquilidad en la realización de su trabajo. Ciertamente, cuando el trabajador sabe que si se incapacita cuenta con un seguro que lo respalda, esto le llevará a desarrollar su actividad con mayor tranquilidad y gusto. Para el empleador, un trabajador sano no implica costos extraordinarios y puede obtener mayor productividad. En esta ley se contemplan en forma específica diversos aspectos

relacionados con la seguridad que debe brindar el patrón al trabajador como las que a continuación se mencionan:

En el artículo 3. de la citada ley se dice que "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Del artículo anterior se desprende la obligación para el patrón de proteger al trabajador y cumplir con la legislación laboral proporcionándole las condiciones adecuadas y su bienestar, el cual tiene estrecha vinculación en la LSS.

Para que exista dicha vinculación debemos establecer que:

- **TRABAJADOR:** Según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, "Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."
- **PATRON:** en conformidad con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos."
- **RELACION DE TRABAJO:** El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que "Se entiende por relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Cualquiera que sea la relación de trabajo deberá constar por escrito en los términos señalados en el artículo 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3. DISPOSICIONES DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

En las disposiciones del Código Fiscal de la Federación encontramos 3 puntos de gran importancia, las contribuciones de seguridad social en principio, el momento de causación de las mismas y las obligaciones de los retenedores, cada una de ellas fundamentada en los siguientes artículos, respectivamente:

Artículo 2. "Las contribuciones se clasifican en impuestos, *aportaciones de seguridad social*, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera: *Fracción II* Aportaciones de seguridad social son 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".

Artículo 6º: "*La contribución se causa* conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran. Dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimientos que se expidan con posterioridad. Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario. Si las autoridades fiscales deben hacer la

determinación, los contribuyentes les proporcionarán la información necesaria dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su causación.

.....

En el caso de contribuciones *que se deben pagar mediante retención*, aún cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido”.

Artículo 57. “Las autoridades fiscales podrán determinar presuntivamente las contribuciones que se debieron haber retenido, cuando aparezca omisión en la retención y entero, por más del 3% sobre las retenciones enteradas.

.....

Si las retenciones no enteradas corresponden al pago a que se refiere el Capítulo I Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y el retenedor tiene más de 20 Trabajadores a su servicio, se presumirá que las contribuciones que deben enterarse son las siguientes:

- I. Las que resulten de aplicar la tarifa que corresponda sobre el límite máximo del grupo en que, para efectos del pago de cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentre cada trabajador al servicio del retenedor, elevado al período que se revisa.
- II. En el caso de que el retenedor no hubiera efectuado pago de cotizaciones por sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, se considerará que las retenciones no enteradas son las que resulten de aplicar la tarifa que corresponda sobre una cantidad equivalente a cuatro veces el salario mínimo

general de la zona económica del retenedor elevado al periodo que se revisa, por cada trabajador a su servicio.

.....”

2.4. DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Como se mencionó con anterioridad el Instituto es un organismo fiscal autónomo con facultades para determinar créditos y las bases para la liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la Ley del Seguro Social.

Además una de las obligaciones constitucionales de los ciudadanos es la de contribuir con el Estado en los gastos de Seguridad Social que éste realiza; como lo menciona el Código Fiscal de la Federación en su artículo 2 fracción II, citado con anterioridad; mediante las aportaciones de Seguridad Social dentro del marco de las contribuciones.

Ahora bien, en la Ley del Seguro Social se dice que:

Artículo 2. “La Seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.....”

Artículo 4. “El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”.

Artículo 5. “La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente ley.”

Artículo 7. “El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.”

Artículo 9. “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 cargas las normas que se refieran a **sujeto, objeto, base de cotización y tasa.**”

- ❖ **Sujeto:** Los señalados en el artículo 12 de la LSS.
- ❖ **Objeto:** La seguridad social.
- ❖ **Base de Cotización:** Salario diario integrado por el número de días del período.
- ❖ **Tasa:** aplicables según la LSS.

FACULTADES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

- El Instituto establecerá los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones.
- Las liquidaciones de las cuotas del seguro del retiro son emitidas y notificadas conjuntamente con las liquidaciones de las aportaciones y descuentos correspondientes al fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Los recursos del Instituto están formados por:
 - Las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y la contribución del Estado.
 - Intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase.
 - Las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor.

Los órganos superiores del Instituto son:

- La Asamblea General: integrada por treinta miembros.
- El Consejo Técnico será quién decida sobre las inversiones de los fondos del Instituto, excepto los provenientes del seguro de retiro.
- La Comisión de Vigilancia quién vigilará las inversiones que se realicen.
- La Dirección General donde está un representante del IMSS como organismo fiscal autónomo ante todas las autoridades.

DE LOS PROCEDIMIENTOS, DE LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCION

El Instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos.

El derecho del Instituto a fijar en cantidad líquida los créditos a su favor se extingue en el término de cinco años no sujeto a interrupción, contado a partir de la fecha de la presentación por el patrón o por cualquier otro sujeto obligado en términos de la Ley del Seguro Social.

El plazo de caducidad sólo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad o juicio.

El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, así como guarderías y prestaciones sociales, prescribe en un año; en lo que se refiere a pensiones, asignaciones familiares, ayudas asistenciales, subsidios por incapacidad por enfermedad no profesional y maternidad, ayuda para gastos de funeral.

Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción.

Obligaciones de los patrones y derechos de los trabajadores

Se habla de obligaciones para el patrón, que puede ser una persona física o moral beneficiada con la prestación de servicios de uno o más trabajadores dentro de la relación laboral, y de derechos para los sujetos de aseguramiento.

Las obligaciones del patrón que a su vez, son derechos a favor del trabajador se enumeran en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social:

- I. Obtener su registro e inscribir a cada uno de sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como comunicar sus altas, bajas, modificaciones de salarios y cambios de domicilio dentro de los plazos no mayores a cinco días hábiles, conforme a las disposiciones en la Ley y en sus reglamentos.
- II. Calcular nóminas y listas de raya enmarcando los días trabajados y los salarios de los trabajadores y deberá conservar estos registros durante los cinco años siguientes a los de su fecha de expedición.
- III. Determinar sus cuotas obrero-patronales y enterar su importe al Instituto.
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la Ley y sus reglamentos.
- V. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que se les practiquen por parte del instituto sujetándose a lo establecido en la Ley del Seguro Social y, al Código Fiscal de la Federación y a sus reglamentos.
- VI. Cuando los patrones se dediquen en forma permanente o temporal a la actividad de la construcción deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita de número de días trabajados y de salario percibido, semanal o quincenalmente según la forma de pago establecida.
- VII. Tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, conforme al reglamento de afiliación.
- VIII. Cumplir con las obligaciones y disposiciones de la Ley del Seguro Social y de su Reglamento.

Cuando los patrones tengan a su cargo 300 o más trabajadores, estarán obligados a dictaminar sus estados financieros por contador público autorizado, para efectos del Seguro Social deberá presentar copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente junto con anexos de las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales según lo dispuesto en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación.

Los trabajadores tendrán derecho a:

1. Solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo.
2. Realizar los trámites administrativos necesarios para los derechos que se deriven de las pensiones que se establecen en la Ley

CAPITULO 3

ESTRUCTURA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

3.1. OBJETIVOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL,

El Instituto Mexicano del Seguro Social a 52 años de su fundación, ha cumplido con un ciclo histórico que se ha destacado por los grandes beneficios proporcionados a la población trabajadora, contribuyendo decisivamente a mejorar los niveles de salud y bienestar de toda la población. El IMSS ha sido instrumento redistribuidor del ingreso, sólida expresión institucionalizada de solidaridad social y un auténtico valuarte de la justicia de nuestro país. Estos son sus principios fundamentales que deben permanecer inalterables.

El IMSS debe permanecer como instrumento de la seguridad social integral, para coadyuvar a alcanzar la plena igualdad de oportunidades que nuestro país exige.

En la iniciativa de Ley publicada el 21 de Diciembre de 1995 se enumeran los siguientes objetivos de la misma:

- Fortalecer la Seguridad Social Mexicana
- Ampliar la cobertura así como los beneficios que ofrece la Seguridad Social a través de sus prestaciones económicas, médicas y sociales.
- Crear las condiciones para mejorar en todos los órdenes, la eficiencia y calidad de los servicios que ofrece.

- Resolver un problema de viabilidad financiera que de no atenderse de inmediato pone en peligro a la Institución y a los servicios que presta a la población.
- Preservar al IMSS como patrimonio invaluable de los trabajadores
- Crear un nuevo sistema de pensiones que brinde garantías al trabajador al momento de su retiro.
- Eliminar las clases de riesgo y ajustar las cuotas a la siniestralidad de cada empresa, así como reducir la prima de riesgos de trabajo para las empresas que inviertan en la prevención de accidentes y modernización de su planta.
- Ampliar la oferta de lugares de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras y reducir el costo de operación de estos servicios.
- Unificar las prestaciones sociales y los servicios de guarderías en un nuevo seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.
- Reducir los costos de atención de servicio médico, diseñar un nuevo sistema de abastecimiento de medicamentos, materiales de curación, así como mejorar la calidad y oportunidad en la atención.

De lo anterior podemos decir que con las modificaciones a la Ley del Seguro Social, el IMSS se plantea tres grandes objetivos generales, que son:

1. Renovarse para evitarse un colapso financiero y garantizar su capacidad para brindar mayor protección, elevar la calidad de sus servicios y mejorar las prestaciones, así como las condiciones en que se otorgan.

2. Reformar sus esquemas de financiamiento, porque en estos momento es inconveniente incrementar la cuotas obrero-patronales, siendo necesaria una mayor participación de recursos fiscales.
3. Contribuir a incrementar el ahorro interno y promover con decisión la creación de nuevas fuentes de trabajo. Afirmando que sin empleo no hay seguridad social.

Y para que se logren alcanzar estos tres objetivos se necesita:

- a) Garantizar la autonomía real y permanente de los recursos de cada rama de seguridad, dar fin a los subsidios entre ellos.;
- b) Disminuir el déficit financiero en los esquemas modificados de aseguramiento. Los subsidios que generan deberán ser cubiertos por el Gobierno Federal y por las cuotas obrero-patronales.
- c) Crear un nuevo sistema de seguro de salud para la familia a costos accesibles y con procedimientos sencillos para su obtención.
- d) Establecer controles efectivos sobre la expedición de incapacidades.
- e) Modificar el Sistema de Pensiones y que las nuevas pensiones sean inmunes a los efectos de la crisis económica.

3.2. REGIMEN OBLIGATORIO LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social es de aplicación general para todo el país, su objetivo es garantizar la seguridad social individual y colectiva, para lo cual se vale de entidades públicas y descentralizadas. El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio

propios. Comprende dos regímenes: Obligatorio y voluntario. Las prestaciones que otorga a los derechohabientes tendrán el carácter de inembargables, salvo las pensiones, subsidios y los fondos de las subcuentas del seguro de retiro, hasta por un cincuenta por ciento.

Dentro del régimen obligatorio se encuentran los seguros de:

- a) Riesgos de trabajo
- b) Enfermedad y maternidad
- c) Invalidez y vida
- d) Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- e) Seguro de guarderías y Prestaciones sociales

Los sujetos al régimen obligatorio son citados en la ley por los siguientes artículos:

El artículo 12 dice que: "Son sujetos al Régimen Obligatorio:

- I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica, o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, este exento del pago de impuesto o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción.
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal, a través del Decreto Respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley del Seguro Social.

Y en el artículo 13 se establece, que podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- II. Los trabajadores en industrias familiares y las independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- III. Los trabajadores domésticos.
- IV. Los ejidatarios, comuneros. Colonos y pequeños propietarios.
- V. Los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio
- VI. Los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas de la Federación, Entidades Federativas y Municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

El salario base de cotización se integra con los pagos hecho en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios con sus respectivos porcentajes.

Se establece como límite superior de salario base de cotización el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva. Tratándose de seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte el límite será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

DE LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE LAS CUOTAS

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, en los montos máximos que señala la Ley.

Dentro de los conceptos que señala la Ley como excluyentes del Salario Base de Cotización, se precisa con toda claridad lo correspondiente a las horas extras, porque no integrará siempre y cuando no rebase el tiempo extra autorizado por la LFT, en su artículo 66: "...el tiempo extraordinario no deberá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces por semana".

En lo que toca a los topes máximos de SBC, el máximo es de 25 veces el equivalente al SMGDF para los seguros de invalidez y vida y cesantía en edad avanzada y vejez.

El incremento del tope del Salario Base de Cotización correspondiente a estas ramas entra en vigor el 1º de julio de 2007, porque a partir del 1º de julio de 1997, el tope máximo de cotización es el equivalente a 15 veces el SMGDF. El cual aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el año 2007. Estos cambios se ilustran en la siguiente tabla:

AÑO	LIMITE SUPERIOR (VECES EN SMG)
------------	---

1997	15 VECES
1998	16 VECES
1999	17 VECES
2000	18 VECES
2001	19 VECES
2002	20 VECES
2003	21 VECES
2004	22 VECES
2005	23 VECES
2006	24 VECES
2007	25 VECES

Para el año 2007 el tope máximo de cotización será el mismo en todas las ramas de aseguramiento

En diversas ocasiones el Instituto Mexicano del Seguro Social indicó que con el cambio en la Ley, no habría aumentos en las cuotas obrero-patronales, sin embargo, el incremento en el tope salarial antes indicado traerá como consecuencia el pago de cantidades mayores. Este cambio será hasta el momento de llegar al tope máximo de cotización de 25 veces en todos las ramas, por ahora el cambio ocasionó una pequeña disminución, tanto patronal como obrera.

Con las reformas se suprime la posibilidad de que los patrones puedan cotizar con base en el salario que se pague a los trabajadores que laboran por jornada reducida.

El artículo 29 en su fracción III establece que en ningún caso se recibirán cuotas con base a un salario inferior al mínimo, lo que podría resultar inconstitucional, al pretender que se paguen cuotas con un salario base de cotización superior al que realmente recibe el trabajador. En el caso de los trabajadores que a la entrada en vigor de esta ley, cotizaban con un salario inferior al mínimo, continuarán cotizando en los mismos términos, según lo establece el artículo sexto transitorio.

Para determinar el salario base de cotización los supuestos a considerar han sido fijos en las diferentes modificaciones a la Ley del Seguro Social, en cuanto a salario fijo, variable y mixto.

Se reduce a solo cinco días hábiles el plazo máximo para presentar avisos de modificación de salarios que sean fijos.

Con la reforma a la ley se reduce de dos a solo uno el período para determinar el salario diario promedio, esto es en caso de los trabajadores con ingresos variables.

La presentación de los avisos de modificación de salarios variables se reduce de un mes a tan solo quince días el plazo.

En el caso de los avisos salariales por revisión de contrato colectivos se reduce de 35 a 30 días el plazo para presentar dichos avisos.

Así también se reduce el plazo para el pago de cuotas, anteriormente era bimestral, ahora desaparecen los pagos provisionales, y deberá enterarse mensualmente al Instituto las cuotas obrero-patronales a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente.

Respecto de las ramas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez el pago continuará realizándose en forma bimestral, hasta que se homologuen los períodos de pago de las Leyes de ISSSTE e INFONAVIT.

En cuanto a los pagos no realizados oportunamente, continúa vigente la disposición que permite al patrón solicitar al Instituto autorización para la prórroga del pago de las cuotas, y se suprime el impedimento que existía respecto del seguro de retiro, por lo tanto, se permite la posibilidad de pagar a plazos las cuotas incluyendo las del seguro de retiro, cesantía y vejez.

RIESGOS DE TRABAJO

Esta rama del seguro cubre los riesgos de trabajo como son los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Un accidente de trabajo es:

“Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste”:

Una 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”.

Los riesgos de trabajo serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para tal efecto aporten los patrones, en el cual se determina una cuota con base a los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate.

Las consecuencias derivadas de un accidente de trabajo son:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente
- Incapacidad permanente total
- La muerte

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo tiene derecho a las prestaciones en especie y dinero que la ley establece.

En especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica
- Servicios de hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia
- rehabilitación

En dinero:

- Si ocurre una incapacidad temporal se tiene derecho a percibir un subsidio del 100 % del salario con el que cotiza en ese momento.
- En caso de incapacidad permanente total recibirá un subsidio del 70 % en forma mensual del salario percibido al momento de ser declarada la incapacidad. Si la incapacidad es por enfermedad de trabajo se tomará el promedio de las últimas 52 semanas de cotización.
- Por incapacidad permanente parcial la pensión que se torga depende del tipo de accidente que padezca el trabajador, debido a que se determina en función a la tabla de incapacidades contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que le correspondería por la incapacidad permanente total.

En cualquiera de los casos antes mencionados se otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días basado en el monto de la pensión a la que se estuviera sujeto.

En caso de muerte del asegurado, se otorgará a sus beneficiarios lo siguiente:

- ✦ Una ayuda económica para cubrir los gastos de funeral equivalente a 2 meses de Salario mínimo general del Distrito Federal a la persona que presente copia del acta de defunción, preferentemente que sea un familiar.
- ✦ A la viuda (o) del asegurado (a) una pensión equivalente al 40 % de la que hubiera correspondido en caso de incapacidad permanente total.

- ◊ A cada uno de los huérfanos de padre o madre que se encuentren totalmente incapacitados o sea menores de 16 años, se les dará una pensión equivalente al 20% que le hubiera correspondido por incapacidad permanente total, y deberá extenderse esta pensión a los huérfanos mayores de 16 años y hasta los 25 años como máximo cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema Educativo Nacional.

Adicionalmente, en cualquiera de los supuestos anteriores, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

El incremento de las pensiones será:

- Por incapacidad permanente cada vez que se modifiquen los salarios mínimos se incrementará en el mismo porcentaje.
- Por las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado se incrementará en proporción a la que corresponda el punto anterior.

Ahora las pensiones, las rentas vitalicias, el seguro de sobrevivencia y demás prestaciones económicas por Incapacidad permanente, sea parcial o total, no se cubrirán directamente por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino la institución de seguros privada que elija el trabajador.

Esto constituye una verdadera desventaja para el trabajador, porque ahora ya no será el seguro quien responda por el accidente, sino que será el propio trabajador quien con el dinero que ha reunido para su jubilación tenga que protegerse también de eventualidades futuras, lo que además viene a disminuir su fondo para el retiro.

Cuando un trabajador víctima de un riesgo de trabajo tenga una incapacidad permanente total deberá contratar un seguro de sobrevivencia con la aseguradora privada que elija, para el otorgamiento de pensiones y prestaciones económicas para sus beneficiarios en caso de fallecimiento. El costo de dicho seguro lo determinará y cubrirá el IMSS con fondos de la cuenta individual del trabajador.

Si el asegurado al que se le declaró la incapacidad permanente total o parcial con derecho a la contratación de la renta vitalicia y del seguro de sobrevivencia, se rehabilita y tienen un trabajo remunerado que le proporciona un ingreso de cuando menos el equivalente al 50 % de la remuneración que percibiría de continuar trabajando, dejará de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora.

En este caso la aseguradora devolverá al Instituto y a la AFORE, el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, y la AFORE deberá abrir nuevamente la cuenta individual al trabajador con los recursos que le fueron devueltos por la aseguradora.

Cuando el riesgo de trabajo trae como consecuencia el fallecimiento del trabajador, sus beneficiarios podrán elegir la institución de seguros privada con la que deberán contratar un seguro de sobrevivencia, que les cubrirá las pensiones y prestaciones en dinero correspondiente.

Es de suponerse que los beneficiarios recibirán prestaciones superiores, ya que además de las pensiones vitalicias, de tener fondos excedentes al pago del seguro de sobrevivencia en su cuenta individual, podrán con el sobrante:

- Retirar el excedente.
- Contratar ventas por mayor cuantía.

Se reconoce el derecho del concubinario o recibir pensión de viudez, siempre y cuando hubiera dependido económicamente de la trabajadora asegurada.

Incremento periódico de las pensiones

La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente parcial o total será incrementada anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor y no con base en el incremento del salario mínimo como sucedía con anterioridad. De cualquier forma, ninguno de los dos conceptos se ajusta a la realidad.

REGIMEN FINANCIERO

Los patrones continuarán cubriendo íntegramente las cuotas del seguro de Riesgos de trabajo, con base en la siniestralidad que anualmente arrojen las empresas. Con las reformas desaparecen las cinco clases que establecía el artículo 79 de la ley anterior.

Esto significa que al desaparecer las clases, las empresas independientemente de su actividad, podrán llegar a cotizar una prima mínima del 0.25 % y como máxima una prima del 15.00 % del salario base de cotización.

En la ley anterior, la prima máxima era del 10.03500 % con las reformas a la ley se incrementa hasta el 15 %, pese a las reiteradas ocasiones en que las autoridades ofrecieron no aumentar las cuotas al seguro social.

SINIESTRALIDAD

Se modifica totalmente la fórmula para la determinación de la siniestralidad de las empresas conforme a la cual se pagarán las cuotas al seguro de Riesgos de Trabajo. En dicha fórmula el cambio más importante es que ya no se tomó en cuenta la frecuencia, considerando sólo la gravedad, lo que posiblemente repercutirá en la mayoría de los casos incrementando la siniestralidad.

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de Riesgos de Trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad por un factor de prima y el producto se le sumara al 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Dicha fórmula deberá ser revisada por el Instituto al cumplirse un año de vigencia, a efecto de determinar el factor de prima que permita mantener el equilibrio financiero del seguro de Riesgos de Trabajo.

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 les corresponda, de acuerdo a lo siguiente:

PRIMA MEDIA	EN PORCENTAJE
CLASE I	0.54355
CLASE II	1.13065
CLASE III	2.59840
CLASE IV	4.65325
CLASE V	7.58875

Los patrones tienen la obligación de revisar anualmente en febrero, la siniestralidad, para determinar si siguen con el mismo factor, disminuyen o aumentan. Estas modificaciones no podrán ser mayores o menores a 0.01 del salario base de cotización. Es decir que el aumento o disminución en el porcentaje anual no podrá ser mayor a una unidad

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social promoverá ante el Congreso de la Unión cada tres años, la revisión del factor de prima para propiciar el equilibrio financiero de esta rama del seguro.

Con estos cambios se pretende fomentar y premiar a los patrones que realicen acciones para prevenir accidentes de trabajo, porque ahora las cuotas se pagarán con base en la siniestralidad que generen, es decir, desaparecen las clases de riesgos, consecuentemente si un patrón cubría sus cuotas con grado de riesgo en la clase V, al disminuir sus accidentes de trabajo, podrán llegar a pagar cuotas correspondientes a grados de riesgos inferiores a la clase a la que pertenecía originalmente

Para determinar las clases, habrá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolos en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto solo se aplicará a las empresas que se inscriban por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

En el caso de que el Instituto califique algún accidente u enfermedad como riesgo de trabajo, deberá notificarlo al patrón, así como la valuación correspondiente de la incapacidad.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Quedan amparados por esta rama del seguro social:

- El asegurado
- El pensionado por incapacidad permanente, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, y viudez, orfandad o ascendencia.
- La esposa del asegurado, a falta de ésta la mujer con quién ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad o haya tenido hijos. Será el mismo caso para el esposo de la asegurada o pensionada.
- Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y los pensionados.
- Los hijos del asegurado hasta la edad de veinticinco años siempre y cuando realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional, o bien, aquellos que sufran alguna enfermedad crónica, defecto físico o psíquica.
- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, que se encuentren disfrutando de

asignaciones familiares, así como de los pensionados por incapacidad permanente.

- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste
- El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente y por la invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, que vivan en el lugar de éste.

Para tener derecho a las prestaciones tanto del asegurado, el pensionado y los beneficios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto. En caso de requerir hospitalización por que así se determinó, se requerirá el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. Los menores de edad precisan el consentimiento de quien ejerza la patria potestad o la tutela.

Los servicios que podrá otorgar el Instituto son de la siguiente forma:

- Directamente a través de su propio personal e instalaciones
- Indirectamente, por convenios con otros organismos públicos o particulares
- Podrá celebrar convenios con quienes tuvieran establecidos servicios médicos y hospitalarios.

Prestaciones en especie por enfermedad:

- Asistencia médico-quirúrgica
- Farmacéutica y hospitalaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento. Si al término de este plazo el asegurado continúa enfermo se prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más.

En especie por maternidad (durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio)

- Asistencia obstétrica.
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia.
- Una canastilla.

En dinero:

El disfrute de las prestaciones de enfermedad y maternidad se iniciarán a partir del día en que el Instituto certifique el padecimiento o el estado de embarazo. Aclarando que se cubren enfermedades no derivadas por riesgos de trabajo, enfermedades no profesionales. Se mantiene el requisito de cuatro cotizaciones para tener derecho al seguro de enfermedad y en el caso de trabajadores eventuales cuando tengan seis cotizaciones en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio en dinero será al 60% del último salario diario de cotización, por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Tratándose de enfermedad no profesional el asegurado tendrá derecho a un subsidio cuando el Instituto declare su incapacidad para trabajar, surtiendo efectos a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad.

Para que el asegurado perciba el subsidio por enfermedad, deberá tener cubiertas por los menos cuatro cotizaciones semanales anteriores a la

enfermedad. En el caso de trabajadores eventuales cuando tengan seis cotizaciones en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio en dinero será al 60 % del último salario diario de cotización, por periodos vencidos que no excederán de una semana.

El subsidio por maternidad a la que tendrá derecho la asegurada durante el embarazo y el puerperio será igual al 100% del salario promedio de su grupo de cotización, que recibirá durante 42 días antes del parto y 42 días posteriores al mismo.

Para que la asegurada tenga derecho a este subsidio, requerirá haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debería comenzar el subsidio; que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto y que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

Cuando el asegurado quede privado de un trabajo remunerado pero tuvo un mínimo de 8 cotizaciones semanales interrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores el derecho a recibir exclusivamente las prestaciones en especie. El mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

En el régimen financiero uno de los cambios más importantes es el financiamiento con el que quedan cubiertas las prestaciones en dinero y las prestaciones en especie:

- *Las prestaciones en especie* se financiarán de la siguiente forma: por cada asegurado se pagará una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% del SMG del D.F., incrementándose este porcentaje el 1º de julio de cada año en 0.65, de acuerdo al decreto publicado en el DOF del 21 de noviembre de

1996 donde se extiende el plazo en un periodo de seis meses para guardar congruencia con la entrada en vigor de la nueva ley, por lo cual el incremento mencionado empezará a operar a partir del 1º de enero de 1999, y así sucesivamente como se ilustra en la siguiente tabla:

AÑO	PORCENTAJE
1997	13.90
1998	13.90
1999	14.55
2000	15.20
2001	15.85
2002	16.50
2003	17.15
2004	17.80
2005	18.45
2006	19.10
2007	19.75
2008	20.40

Para los asegurados cuyo SBC sea mayor a 3 veces el SMG del D.F., se cubrirá por la diferencia que resulte, una cuota adicional de la siguiente manera:

- Al patrón le corresponde cubrir el 6% de la diferencia del SBC menos 3 veces el SMG
- Al trabajador le corresponde cubrir el 2% sobre la diferencia del SBC menos 3 veces el SMG.

Estas tasas se disminuirán el 1º de enero de cada año a partir de 1999 y hasta el 2007 de la siguiente manera:

- La cuota del patrón disminuirá en 0.49
- La cuota del trabajador disminuirá en 0.16 quedando de la siguiente forma:

AÑO	PATRON	TRABAJADOR
1997	6.00%	2.00%
1998	6.00%	2.00%
1999	5.51%	1.84%
2000	5.02%	1.68%
2001	4.53%	1.52%
2002	4.04%	1.36%
2003	3.55%	1.20%
2004	3.06%	1.04%
2005	2.57%	0.88%
2006	2.08%	1.72%
2007	1.59%	0.56%
2008	1.10%	0.40%

El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, el equivalente al 13.9% de un SMG para el D.F.

Las prestaciones en dinero se financiarán con el 1% del SBC, que se pagará de la siguiente forma:

- † El patrón cubrirá el 70% de la cuota.
- † El trabajador cubrirá el 25% de la misma.
- † Al gobierno le corresponde pagar el 5% restante.

Las aportaciones del Gobierno Federal serán cubiertas por pagos mensuales iguales, que equivalen a la 12ª parte de la estimación que presente el Instituto para el año siguiente a la SHCP en el mes de julio de cada ejercicio. Si se diera el caso de que en algún cuatrimestre la inflación sea 4 puntos porcentuales mayor o menor a la prevista, se harán compensaciones preliminares antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, con base en la inflación real anual, durante el mes de enero del año siguiente.

INVALIDEZ Y VIDA

Las reformas a la ley dividen la rama conocida como: Invalidez, Vejez, cesantía en edad avanzada y Muerte en:

- o Seguro de Invalidez y Vida (IV)
- o Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV)

El primero de ellos, protege los riesgos de Invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

La pensión de invalidez se suspenderá cuando el pensionado regrese a laborar en un puesto igual al que desarrollaba al momento de ocurrir el incidente.

A diferencia de la ley anterior, en donde se requería ocupar un puesto distinto y percibir un salario diferente.

En el caso de los asegurados, así como sus beneficiarios inscritos con anterioridad al 1º de julio de 1997, los artículos transitorios señalan que al cumplirse los supuestos legales de la ley anterior o el siniestro respectivo que den derecho al pago de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de la ley anterior, o si lo prefieren al esquema de pensiones previsto en la ley actual.

Si se trata de trabajadores que cotizaron en términos de la ley anterior, y se pensionan durante la vigencia de la nueva ley, el IMSS estará obligado a petición del trabajador, a calcular estimativamente el importe de su pensión para cada uno de los regímenes, de cual podrá elegir libremente el que mas del convenga.

Las pensiones que se hallen en curso de pago, así como las prestaciones o pensiones de aquellos sujetos que se encuentren en períodos de conservación de derechos y las pensiones otorgados a los asegurados que opten por el esquema establecido en la ley anterior, el régimen transitorio señala que estarán a cargo del Gobierno Federal.

Si los asegurados optan por pensionarse en los términos de la nueva ley, les serán reconocidas las semanas cotizadas bajo el esquema anterior, con la finalidad de que al cumplirse los requisitos legales, se les conceda la pensión que les corresponda.

Para otorgar las prestaciones a que se refiere el seguro de Invalidez y Vida se requiere cumplir con las semanas de cotización reconocidas por el Instituto, tomando en cuenta incluso las que constan por certificados de incapacidad médica para el trabajo.

Cuando un pensionado cambie de domicilio al extranjero, continuará recibiendo la pensión mientras dure su ausencia, siempre y cuando sea con aquellos países con los cuales el nuestro tenga celebrado convenio internacional, actualmente son los países de Estados Unidos de Norteamérica, Canadá, España e Italia. En caso contrario la pensión podrá ser enviada, si el pensionado cubre los gastos del traslado de fondos.

DEL SEGURO DE INVALIDEZ

Se considera que existe invalidez cuando el asegurado se encuentra imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual al que venía desempeñando, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual, y que esa imposibilidad se derive de una enfermedad o accidente no profesional.

Las prestaciones a las que tiene derecho el asegurado que se encuentra en este supuesto son:

- Pensión temporal
- Pensión definitiva.
- Seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia.
- Ayuda asistencial.

Dentro de lo nuevo de la ley están precisamente los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, que consiste en que el asegurado contratará con la institución de seguros privada que elija, estos seguros, los cuales se pagarán con los fondos de su cuenta individual. El monto necesario para la contratación de estos seguros serán calculados por el IMSS así como la suma asegurada.

Si el trabajador llega a tener un saldo a favor en su cuenta individual, después de haber cubierto los seguros de sobrevivencia y de renta vitalicia podrá optar por:

- Retirar el excedente
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor
- Aplicar el excedente para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

En la ley anterior se dejaba desamparado al trabajador en los siguientes casos: cuando existe la posibilidad de recuperación del trabajador o bien cuando por la continuación de una enfermedad no profesional concluya el pago de los subsidios y la enfermedad persista; con la nueva ley la pensión temporal es la que se otorga por períodos renovables, de tal forma que no queda desamparado el trabajador enfermo.

Para gozar de las prestaciones de este seguro, se requiere que el asegurado tenga acreditado el pago de 250 cotizaciones semanales. Sin embargo cuando un dictamen determine el 75% o más de invalidez, se requerirán únicamente 150 semanas cotizadas.

Si se declara el estado de invalidez y no se reúnen las semanas cotizadas antes precisadas, el trabajador podrá retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de RCV, en una sola exhibición.

No se tiene derecho a disfrutar de esta pensión cuando:

- El asegurado por sí, o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez.
- Resulte culpable del delito intencional que originó la invalidez.

- Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del seguro social.

DEL SEGURO DE VIDA

En caso de fallecimiento del trabajador asegurado que no sea por riesgo de trabajo se otorgaran pensiones de:

- Viudez
- Orfandad
- Ascendientes

Los cuales se cubrirán por medio de la Institución de seguros privada que elijan los beneficiarios para la contratación de una renta vitalicia, con cargo a la cuenta individual del trabajador. Se adiciona que también el esposo o concubino tendrá derecho a la pensión de viudez si dependiera económicamente de la trabajadora asegurada.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo mayor al necesario para contratar un seguro de renta vitalicia, podrán retirar los beneficiarios la suma excedente, o bien, contratar una renta por una cantidad mayor.

En este ramo subsiste el requisito de las 150 semanas de cotización para tener derecho a este seguro. La pensión de viudez, es del 90% de la que le hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez o la que tenía el pensionado por invalidez.

Si el huérfano mayor de 16 años desempeña un trabajo remunerado, no tendrá derecho a percibir pensión de orfandad, salvo que no pueda mantenerse

por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en este caso la pensión será del 20%. Si es huérfano de padre y madre, la pensión será del 30%.

En cuanto a la cuantía de las pensiones de invalidez, se modifica por completo la forma de cómo se habrá de determinar el monto de la pensión de invalidez, la cual antes se componía de una cuantía básica y de incrementos anuales por cada 52 semanas cotizadas. Conforme a las reformas, la cuantía de la pensión se determina solamente con el 35% del promedio de los salarios correspondientes a las 500 semanas de cotizaciones anteriores al otorgamiento de la pensión, actualizadas en base al INPC, más asignaciones familiares y ayudas asistenciales cuya suma no excederá del 100% promedio que sirvió de base para fijar la pensión.

En ningún caso, la pensión de invalidez, incluyendo asignación familiar y ayuda asistencial, podrá ser inferior a la pensión mínima garantizada que es el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal. Igualmente en el mes de febrero de cada año se incrementarán las pensiones conforme al INPC y no con base en el aumento del salario mínimo como en la ley anterior. En dicha ley la cuantía básica máxima era del 80% y la mínima del 13%, en tanto que el monto de los incrementos anuales iban del 2.450% al 0.563%

Dentro del *régimen financiero*, para el funcionamiento del seguro de invalidez y vida, a los patrones les corresponde aportar el 1.75% del salario base de cotización y los trabajadores el 0.625%. Al estado por su parte, le corresponde cubrir el 7.143% de la cuota patronal, es decir, el 0.125% del salario base de cotización.

Se incrementa el tope máximo del salario base de cotización de 10 a 25 veces el equivalente del salario mínimo general del Distrito Federal para los seguros de invalidez y vida y cesantía en edad avanzada y vejez los topes máximos del salario base de cotización será de 25 veces el SMGDF.

Como se indico con anterioridad, el incremento del tope del SBC correspondiente a los seguros de Invalidez, Vida y Cesantía en edad avanzada y vejez entrará en vigor hasta el 1º de julio del año 2007. Sin embargo a partir del 1º de julio de 1997 el tope máximo de cotización es el equivalente a 15 veces el SMGDF, el cual aumentará un salario mínimo por cada año subsecuente hasta llegar a 25 en el 2007.

De la conservación y reconocimiento de derechos el único cambio es en el caso de pensionados por invalidez que regresen a laborar. Porque deberán cotizar en todos los ramos del régimen obligatorio del seguro social, con excepción del de invalidez y vida, con ello se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores.

DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Al modificarse completamente el sistema de pensiones y dividirse el seguro de Invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y muerte, se incorpora también el seguro de retiro que forma parte del SAR, el cual incluye al INFONAVIT, para quedar como seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Este nuevo sistema de pensiones toma como base las cuentas individuales de cada trabajador, y sustituye al anterior que se apoyaba en las aportaciones acumuladas por todos los trabajadores.

En el sistema anterior se llegó al extremo de que los trabajadores jóvenes sostenían las pensiones de los viejos trabajadores. Parece ser que ya eran más los viejos que los jóvenes. Este fue solo uno de los elementos que condujeron prácticamente a la quiebra del anterior sistema de pensiones.

Con el nuevo sistema cada uno de los trabajadores será quien con su propio ahorro individual habrá de financiar sus futuras pensiones. Ahora las aportaciones de los trabajadores y de los patrones en el ramo del seguro de RCV serán manejadas por las AFORES, las cuales incluyen la subcuenta del INFONAVIT y la subcuenta de aportaciones voluntarias.

El manejo de las cuentas individuales para las AFORES se espera que fomente el ahorro interno que tanto necesita nuestro país, pero todo dependerá de su adecuada y correcta administración.

Dentro de las ventajas de este sistema podemos señalar las siguientes:

- El trabajador conocerá el monto exacto de las cantidades a su favor.
- Se garantiza que las cantidades aportadas no perderán su valor adquisitivo, ya que se actualizarán con base en el INPC.
- La inversión de dichas cuentas generará intereses para los trabajadores
- Se fomentará en los trabajadores el hábito del ahorro.
- Al incrementarse el ahorro interno se promoverá el desarrollo del país.
- El estado, a través de la que sigue siendo una de las más "nobles instituciones", el Instituto Mexicano del Seguro Social garantizará en todo caso el otorgamiento de las pensiones.

DEL SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de un trabajo remunerado y tiene por lo menos 60 años de edad. En la iniciativa de reformas, se pretendía aumentar 2 años más en la edad, pero el Congreso de la Unión lo rechazó, por lo que subsiste el requisito de 60 años de edad para tener derecho a la pensión de cesantía.

Lo que se modificó es el requisito del número de semanas a cotizar, de 500 a 1250, es decir que de 10 años aumentó a 28 y medio aproximadamente. Sin embargo, si el trabajador no reúne las semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o bien, seguir cotizando hasta cubrir las semanas requeridas.

Si el asegurado cuenta con un mínimo de 750 semanas cotizadas, tendrá derecho a los servicios médicos del seguro de enfermedades y maternidad.

Cuando el trabajador asegurado tenga derecho a la pensión por cesantía en edad avanzada podrá optar por:

- 1) Contratar con la institución de seguros privada de su elección una renta vitalicia, la cual se deberá actualizar anualmente conforme al INPC.
- 2) Mantener el saldo de su cuenta individual en la AFORE de su elección y efectuar con cargo a ésta, retiros programados.

En ambos supuestos se sujetarán a las reglas que expida la CONSAR.

El asegurado que opte por la 2ª opción podrá en cualquier momento, contratar una renta vitalicia siempre y cuando no resulte inferior a la pensión garantizada.

El asegurado podrá pensionarse en el ramo de cesantía en edad avanzada antes de cumplir los 60 o bien si lo desea, recibir el excedente de los recursos acumulados a su favor en su cuenta individual, en una o varias exhibiciones, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de rentas vitalicias sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, que es el equivalente a un salario mínimo, una vez cubierta la prima del seguro de rentas vitalicias, así como el de sobrevivencia para sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado. Actualmente, el 30% del salario mínimo es:

$$SM \ 37.90 * 30\% * 30 \text{ DIAS} = \$ 341.10 \text{ MENSUALES}$$

La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos, estará exenta del pago de impuestos.

Para recordar un poco, la ley anterior establecía para la pensión de cesantía en edad avanzada un porcentaje determinado del monto de la pensión de vejez, conforme a la edad del trabajador. Es decir, si el trabajador tenía 60 años de edad recibiría el 75% de la pensión de vejez, si contaba con 61 años el 80%, 62 años 85%, 63 años 90%, 64 años 95% y a los 65 años ya se tenía derecho a la pensión de vejez. En la ley actual esto no aparece regulado, no obstante que la edad para la pensión de cesantía sigue siendo de 60 a 64 años y 65 para la de vejez.

Los conceptos que se manejan en la ley actual son:

1. CUENTA INDIVIDUAL: es aquella que abrirá cada trabajador en la AFORE que elija, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales por concepto de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez incluyendo sus rendimientos.

La cuenta individual se integrará por las siguientes subcuenta:

- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Vivienda, compuesta por las aportaciones al INFONAVIT.
- Aportaciones voluntarias.

Con respecto a la subcuenta de vivienda, las AFORES deberán hacer entrega de los recursos al INFONAVIT en términos de su ley.

2. **INDIVIDUALIZACION DE CUENTAS:** es el proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a cada una de las subcuentas correspondientes a cada trabajador, de los pagos hechos por el patrón, el estado y el propio trabajador, incluyendo los rendimientos que se generen.
3. **PENSIONES:** Se cubrirán mediante una renta vitalicia o bien, mediante retiros programados. La renta vitalicia es el contrato por el cual la aseguradora privada, a cambio de recibir una determinada cantidad de los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador, se obliga a pagar periódicamente una cantidad determinada durante la vida del pensionado.
4. **RENTA VITALICIA:** Es el contrato por el cual a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.
5. **RETIROS PROGRAMADOS:** Son una opción de la pensión que se obtienen dividiendo el monto total de los recursos de la cuenta individual según la esperanza de vida del pensionado y los rendimientos previsibles de los saldos.
6. **SEGUROS DE SOBREVIVENCIA:** Es el que se contrata por los pensionados por riesgo de trabajo, o por invalidez, cesantía y vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicional a los recursos de la

cuenta individual, a favor de los beneficiarios del trabajador fallecido a fin de otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero, previstas en los respectivos seguros.

7. **MONTO CONSTITUTIVO:** Es la cantidad que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, con la compañía de seguros privada que elija el trabajador o sus beneficiarios en caso de fallecimiento de éste.
8. **SUMA ASEGURADA:** Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.
9. **AFORES:** La individualización y administración de los recursos de las cuentas estarán a cargo de las Administradoras de fondos para el retiro.

Las AFORES deberán contar, para su constitución y funcionamiento con la autorización de la CONSAR sujetándose en cuanto a su contabilidad, información, sistema de comercialización y publicidad a lo dispuesto por la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el retiro.

Los patrones entregarán las aportaciones a las instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas por la CONSAR. Para abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales abiertas a nombre de los trabajadores.

Las cuentas individuales del SAR deberán tener dos subcuentas: la del seguro de retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda.

El trabajador podrá notificar a la SHCP directamente o a través de la CONSAR o al IMSS el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones y al respecto, ambas autoridades, indistintamente tendrán la facultad de practicar inspecciones domiciliarias.

Los derechos de los trabajadores respecto de su cuenta individual del SAR serán:

- Solicitar a la institución o entidad depositaria el traspaso a otra institución de crédito los fondos de su cuenta individual.
- Solicitar la transferencia de parte o de la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro, a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casa de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.
- Retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando por razones de una nueva relación laboral se deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y dicho saldo se abone en otra cuenta a su nombre que se refiera a algún otro mecanismo de ahorro para el retiro.
- Tendrá derecho a solicitar la contratación de un seguro de vida o invalidez con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro.
- El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiriera el derecho a disfrutar una pensión por Cesantía en edad avanzada, Vejez, Invalidez, Incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50%, *tendrá derecho a que se le entregue por cuenta del Instituto, los fondos de la subcuenta del seguro de retiro, situándoselos en la entidad financiera que designe, o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.*

DE LA RAMA DE VEJEZ

También para esta pensión se modificó el requisito de semanas cotizadas de 550 a 1250 para el caso que solo tuviese 750 cotizaciones, el asegurado

tendrá derecho en forma vitalicia a los servicios médicos del ramo de Enfermedad y maternidad.

En caso de que el asegurado tenga 65 años de edad, pero no las 1250 semanas cotizadas, podrá retirar el total del saldo de su cuenta individual en una sola exhibición.

Los asegurados que tengan derecho a la pensión de vejez, podrán disponer de su cuenta individual a fin de disfrutar de la pensión correspondiente, y elegir alguna de las siguientes opciones:

- Contratar con una compañía de seguros privada de su elección, una renta vitalicia, que anualmente se actualizará con el INPC.
- Mantener el saldo de su cuenta individual en una AFORE y efectuar retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a las disposiciones administrativas que expida la CONSAR:

DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES Y AYUDA ASISTENCIAL

Las asignaciones familiares son una ayuda por carga familiar y se concederá los beneficiarios del pensionado por Invalidez, Vejez, cesantía en edad avanzada, de acuerdo a lo siguiente:

- Para la esposa o concubina el 15% de la cuantía de la pensión.
- Para cada uno de los hijos menores de 16 años del pensionado un 10%.

- A falta de los anteriores, para cada uno de los padres el 10%, si dependieran económicamente de él.
- A falta de los anteriores se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 15%
- Si solo tiene un ascendiente, se le concederá el 10%.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y en el caso de los hijos termina cuando cumplan 16 años o 25 si están estudiando.

DE LA AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO.

El asegurado tendrá derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio equivalente a 30 días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal cuando cumpla los siguientes requisitos:

- 1) Que tenga acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en las ramas de Invalidez, Vida, Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez en la fecha de celebración del matrimonio.
- 2) Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registro como esposa en el Instituto, o bien exhiba el acta de divorcio.
- 3) Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Esta ayuda se otorga una sola vez.

GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

Este ramo de seguro cubre el riesgo de la mujer en su jornada de trabajo consistente en el cuidado de sus hijos durante la primera infancia. El servicio incluye el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas. Los servicios de guardería se proporcionaran a los hijos desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.

Los patrones están obligados al pago de la cuota independientemente de que tenga o no trabajadoras a su servicio. El monto de la prima será del 1% sobre el salario base de cotización con el tope máximo de hasta 25 veces el salario mínimo general.

CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

Si el asegurado cuenta con un mínimo de 52 cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, y es dado de baja, tendrá derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pero solo en los seguros de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte, o si lo prefiere puede elegir solo uno de ellos, cubriendo íntegramente las cuotas obrero-patronales respectivos quedando inscrito con el grupo de salario al que pertenecía al momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior.

El derecho a la continuación se pierde si no se solicita en un plazo de doce meses a partir de la fecha de baja.

La continuación voluntaria del régimen obligatorio termina por:

- I. Declaración expresa firmada por el asegurado.
- II. Dejar de pagar las cuotas durante seis meses, y
- III. Ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio, en los términos del artículo 12 de la Ley del Seguro Social.

INCORPORACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere este apartado se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

- I. Podrá efectuarse en forma individual o grupal a solicitud escrita de los interesados. En el caso de incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al Instituto
- II. El esquema de aseguramiento es como sigue:
 - a) Para los trabajadores de la pequeña industria y los no asalariados, así como ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos.
 - b) Para los trabajadores domésticos, las prestaciones en especie de los seguros de riesgo de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
 - c) Para las personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en

especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez.

- d) Para los empleados de administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes como sujetos de seguridad social, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- e) En caso de muerte del asegurado, el Instituto dará una ayuda a la persona o familiar que presente un acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, consistente en 2 meses del SMGDF; siempre que el fallecido tenga reconocidas 12 cotizaciones semanales en los últimos 9 meses.

Las cuotas se cubrirán sobre la base de un SMG del DF o bien conforme al salario real integrado.

La incorporación a este régimen termina:

- I. Por declaración expresa firmada por el sujeto o grupo de asegurados y no pagar la cuota
- II. Cuando se termine la relación laboral que le dio origen y se comunique esta circunstancia al instituto.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

Las mujeres y hombres del campo que tengan el carácter de trabajadores independientes, respecto de quienes no medie ninguna relación de subordinación laboral, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios podrán incorporarse al sistema por convenio grupal, o bien por el seguro de salud para la familia.

En los casos que dichas personas se encuentren en situación de pobreza extrema, tendrán acceso a los servicios mediante las prestaciones de solidaridad social. Los beneficiarios de estos servicios contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento.

3.3. DEL REGIMEN VOLUNTARIO

DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. Este seguro podrá extenderse a los familiares que vivan con el asegurado y dependan económicamente de él.

Quienes se incorporen voluntariamente a este sistema pagarán anualmente una cuota equivalente al 22.4% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

Por cada familiar adicional se pagará una cuota equivalente al 65 % de la que corresponde a este seguro.

DE LOS SEGUROS ADICIONALES

El instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del Seguro Social.

Las condiciones superiores de las prestaciones sobre las cuales pueden tratar los convenios, son aumentos en las cuantías; disminución de la edad mínima para su disfrute; modificación del salario promedio base del cálculo y en general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas.

Las prestaciones económicas a que se refiere el presente artículo corresponderán a los ramos de los seguros de riesgo de trabajo y de invalidez y vida así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

CAPITULO 4

INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

4.1. BASES DE COTIZACION

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que percibirán en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el Salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- I. El mes natural será el periodo de pago de cuotas,
- 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. Este procedimiento se llevara a cabo cuando el salario se fije por periodos distintos a los anteriormente mencionados, y
- III. Si por la naturaleza o peculiaridad de las labores, el salario no se estipula por semana o mes, sino por días trabajados y comprende menos días de los de una semana, o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, no se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Para determinar el salario base de cotización se realizará lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario del trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas 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 mes inmediato anterior y se dividirá entre el número (remuneración) de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda a dicho período; y
- III. En los casos en el 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.

Cuando subsista la relación laboral, pero por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, la cotización mensual se ajustará a las siguientes reglas:

- I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores a quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos el patrón deberá 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 de las nominas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que

se trate, el número de ausencias sin pago de salarios correspondiente al mismo período.

- II. Si las ausencias del trabajador son por períodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales respectivas, sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.
- III. En los casos que por naturaleza del trabajo el salario se integre con elementos fijos y elementos variables, considerándose de carácter mixto se seguirán las mismas reglas de la fracción primera.
- IV. Cuando por ausencias de trabajadores por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por mes o semana, 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, en ningún caso se recibirán, cuotas con base en un salario inferior al mínimo, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente, y
- V. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto lo que se refiere a la rama de retiro.

Cuando el asegurado preste servicios a varios patrones, podrá disfrutar de las prestaciones en dinero, tomando en cuenta el total de los salarios percibidos en los distintos empleos y cuando sea menor a 25 Salarios Mínimos Generales del Distrito Federal, los patrones por separado deberán cubrir las aportaciones a que estén obligados con base en el salario que paguen al trabajador y cuando el total sea superior, los patrones cubrirán los aportes del salario mínimo de cotización,

pagando la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

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

POR SALARIO FIJO: En los casos previstos en la Fracción I del Art. 30 LSS, el patrón estará obligado a presentar los avisos de modificaciones del Salario Diario Base de Cotización, dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles.

POR SALARIO VARIABLE: En los casos previstos en la Fracción II del Art. 30 LSS, 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.

POR SALARIO MIXTO: En los casos previsto en la Fracción III del Art. 30 LSS, 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 importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado, y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos anteriores si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los 35 días siguientes a su otorgamiento.

Los cambios en el Salario Base de Cotización derivados de las modificaciones señaladas anteriormente, así como aquellos que por ley deben efectuarse al Salario Mínimo, surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

Para un mejor entendimiento de la integración del salario, es conveniente definir el Salario. En el Art. 82 de la Ley Federal del Trabajo, se define como "la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo".

En el Art. 84 del mismo ordenamiento, hace mención de cómo se integra el salario base de cotización: "Se entiende por cuota Diaria la cantidad periódica y en efectivo que percibe el trabajador por el cumplimiento de la jornada ordinaria, sin adición a otra prestación". Por otro lado, la ley considera, que el salario debe ser remunerativo y nunca menor al fijado como el mínimo.

Conforme a la Ley del Seguro Social en su artículo 27, se tienen los siguientes esquemas de integración del salario:

Por los pagos hechos en efectivo en los conceptos de:

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Comisiones
- Primas
- Alimentación
- Tiempo extra

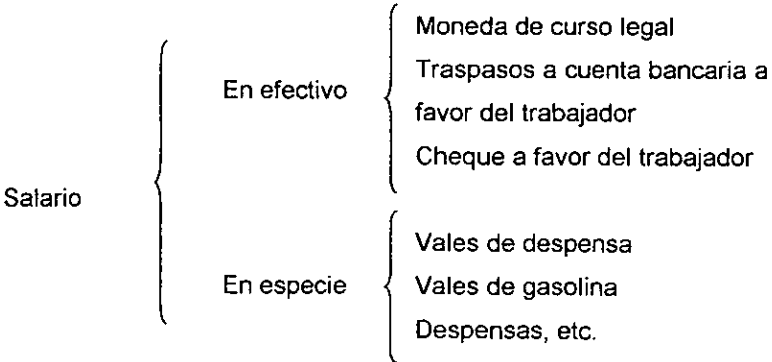
Prestaciones en especie: cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. Tomando en cuenta que todos los conceptos deben estar registrados en la contabilidad del patrón.

4.2. CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION

De lo anteriormente citado , se dice que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. En la práctica las empresas otorgan a sus trabajadores diversas prestaciones adicionales al salario, lo que podría parecer una violación al Artículo 101 de la LFT, que dice: *"el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda"*.

En relación con lo anterior también encontramos que en el artículo 102: *"Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo"*.

De lo anterior podemos concluir que el salario puede componerse de dos elementos:



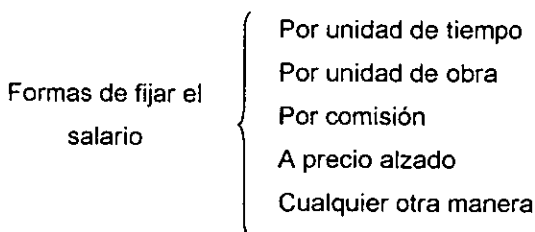
El Dr. Néstor de Buen L. Señala los atributos del salario de la siguiente forma:

- a) Debe ser remunerador: Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso cuando trabaje la jornada legal máxima. Será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima.
- b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo: No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso.
- c) Debe ser suficiente: El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- d) Debe ser determinado o determinable: El trabajador debe de saber de antemano a qué tienen derecho por la prestación del servicio convenido.
- e) Debe cubrirse periódicamente: Con respecto a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente y a los demás trabajadores, cada quince días. En el caso de comisión el período es mensual o al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.
- f) El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal: Es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo: Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.
- h) Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio: La doctrina atribuye al salario, además, la condición de ser una prestación recíproca.

FORMAS EN QUE SE PUEDE FIJAR EL SALARIO

La LFT señala en su artículo 83 las formas en que 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".

De lo anterior se dice que, las empresas pueden determinar la forma de pago en función del período:



Con respecto a esto la LSS señala en su artículo 29 que: Para determinar la forma de cotización, se aplicarán las siguientes reglas:

- I.
- 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 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, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

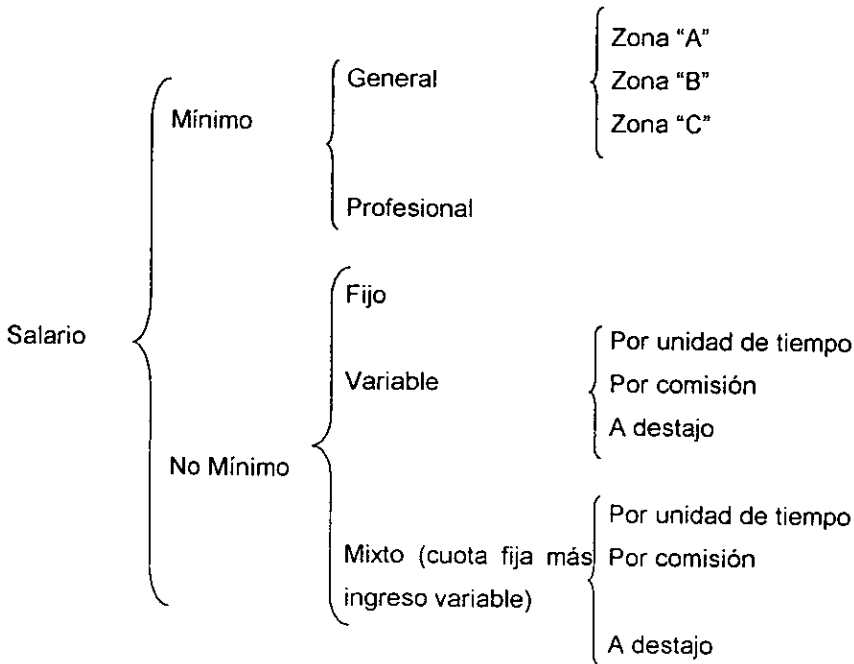
Por ejemplo:

SALARIO

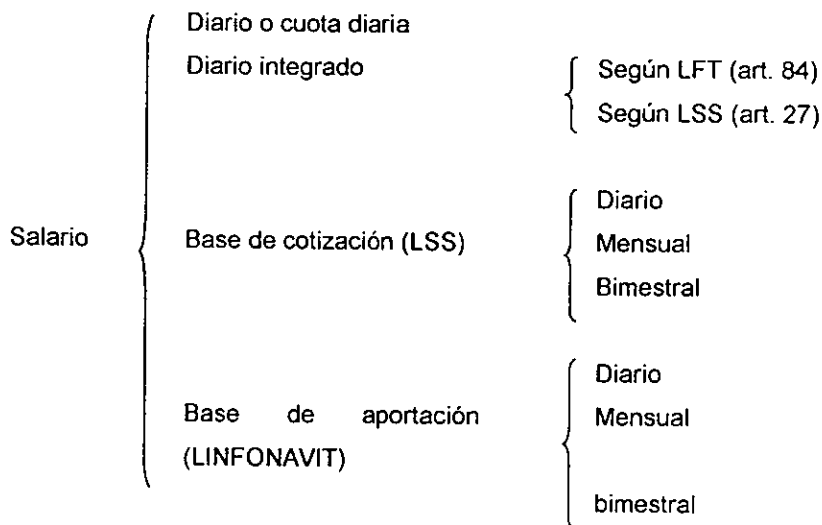
	SEMANAL	DECENAL	QUINCENAL	MENSUAL
Monto	300.00	450.00	700.00	3,000.00
Entre días período	7	10	15	30
Salario diario	42.86	45.00	46.67	100.00

CLASIFICACION DEL SALARIO

Es posible observar los distintos tipos de salario en cuadros sinópticos que permitan una visión general del tema:



El salario para efectos de la LSS puede denominarse:



Cuota diaria: Que es la cuantía sobre la cual se paga al trabajador por los días efectivamente laborados más las partes proporcionales de los días de descanso.

Diario Integrado: Que en los términos de la LFT "se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Diario Integrado: Que en los términos de la LSS se integra con la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Base de cotización: Puede ser el propio salario diario integrado o también, al multiplicarse por el período de pago, es la cuantía sobre la que se aplican las tasas por cada ramo del Seguro Social.

Base de aportación: Para efectos de la LINFONAVIT, es la cuantía sobre la que se aplican las tasa sea para la aportación patronal o las retenciones en el caso de trabajadores con crédito otorgado por el Instituto.

Finalmente de acuerdo con el período de pago, el salario puede clasificarse de la siguiente forma:

Salario	{	Semanal
		Decenal
		Catorcenal
		Quincenal
		Otro período

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, en los montos máximos que señala la Ley. Los montos que sirven como base para calcular las cuotas obrero patronales tiene que ver con las distintas ramas que conforman los seguros de la LSS, además por una situación transitoria, que se considera deberá concluir en el año 2007, año en que los límites máximos de cotización serán iguales para todas

las ramas, subsistiendo únicamente las variantes para el Seguro de Enfermedades y Maternidad, que para su calculo considera tres bases:

1. Salario mínimo general para el Distrito Federal.
2. La diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general para el Distrito Federal.
3. Salario base de cotización.

Aunado a estas diferencias, se encuentran otras variantes como:

1. Las ausencias que no se consideran para el Seguro de Enfermedades y Maternidad.
2. Las incapacidades que no se consideran para el Seguro de Retiro

Para determinar las cuotas que deben enterarse en el Seguro Social, se consideran como base los pagos que los patrones realizan a los trabajadores en su conjunto, sin embargo, en ocasiones, los patrones con la intención de evadir la contribución efectúan pagos diversos a sus trabajadores y con denominación variada, sin considerar que en la LSS, se prevé tal situación en el artículo 27 primer párrafo, dejando abierta la posibilidad para cualquier pago que se realice al trabajador.

Cuando un patrón contrata un trabajador da inicio una relación laboral y por lo tanto se crean una serie de obligaciones, señaladas en la LFT, denominadas Prestaciones mínimas de ley, esto quiere decir que sumado al salario que pacten el patrón y el trabajador, el primero deberá entregar al segundo como complemento a su salario cantidades adicionales por los conceptos que se mencionan a continuación.

Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser menor a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios (artículo 76 LFT).

Prima vacacional: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% de los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional (artículo 80 LFT).

Aguinaldo anual: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no haya cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste (artículo 87 LFT).

Con estos tres conceptos se integran los pagos que forman parte del salario, de ahí que el nombre con que se conoce la base para cotizar en el IMSS se denomine Salario Integrado. Ahora bien, el salario al que se hace mención es anual porque como la LFT emplea las expresiones "periodo anual de vacaciones", "aguinaldo anual", "prima sobre salarios durante el periodo anual de vacaciones". Si el ingreso anual se divide entre el número de días del año tendremos un Salario Diario Integrado.

Por ejemplo, si se proyecta un ingreso diario de \$ 200.00, con prestaciones mínimas de ley el cálculo sería como sigue:

Ingreso por días laborados

Salario por día de trabajo	200.00	
Por días del año:	359	71,800.00
	<hr/>	

Ingreso por días de vacaciones

Salario por día	200.00	
Por días de vacaciones:	6	1,200.00
	<hr/>	

Ingreso por prima vacacional

Salario por vacaciones	200.00	
Por % de prima vacacional:	0.25	300.00
	<hr/>	

Ingreso por aguinaldo

Salario por día de trabajo	200.00	
Por días del aguinaldo:	15	3,000.00
	<hr/>	<hr/>

Suma salario integrado anual		76,300.00
Entre, días del año:		365
SALARIO DIARIO INTEGRADO		<hr/> 209.04 <hr/>

Si se toma en consideración que las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, son por periodos anuales, pero proporcionales al tiempo trabajado, se puede decir que por cada día de trabajo el trabajador se hace acreedor a la parte proporcional de cada prestación que le corresponde, por lo tanto, al contratar un

empleado, en términos reales, no se le pagan 365 días que tiene el año, sino además, 15 días de aguinaldo, más una prima vacacional de un día medio calculado sobre 6 días de vacaciones, esto es, el 25% de prima vacacional, como se puede ver a continuación:

Días de salario de un año	359.00
Días de vacaciones	6.00
Subtotal	<u>365.00</u>
Días de prima vacacional	1.50
Días de aguinaldo	15.00
TOTAL	<u><u>381.50</u></u>

Factor de integración en prestaciones de ley, es una representación numérica porcentual del salario real que se paga a un trabajador, que obtienen las prestaciones mínimas que señala la LFT, como son la prima vacacional y el aguinaldo, las vacaciones por considerarse como días laborados no se suman a los días del año, sino que se incluyen en ellos. Si se divide el total de días a pagar entre los días del año; se obtiene el factor de integración.

$$381.50 / 365 = 1.0452$$

A este respecto la LSS en su artículo 23 nos dice: " *el Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos por la LFT correspondientes a **prima vacacional y aguinaldo***". Los porcentajes mínimos son : 0.41% de prima vacacional y 4.11% de aguinaldo, sumando da 4.52% adicional en el primer año. Este factor variará en función de las prestaciones que se otorguen en cada empresa,

Existen variaciones en las prestaciones que cada una de las empresas otorgan a sus trabajadores, por ello no siempre es conveniente emplear el factor de integración, o en su caso, complementar el cálculo con las demás prestaciones, dependiendo de que sea un salario fijo, variable o mixto.

En función de lo mencionado en el párrafo anterior se excluyen como integrantes del salario base de cotización (art. 27):

- I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará el salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al Instituto 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, se entenderá así cuando representen cada una de ellas, como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.;

- VII. Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de éstos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Todos estos conceptos deberán estar registrado en la contabilidad del patrón.

UTILES, ROPA Y HERRAMIENTAS

Cuando los uniformes, zapatos, mascarillas y otros equipos que los trabajadores reciben son necesarios para la realización de su trabajo no formaran parte del SBC. del empleado, según se señala en la I del artículo 27 del la LSS, en congruencia con la LFT en su artículo 132, que señala como obligación de los patronos el otorgar útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, por otra parte en la fracción XVII del mismo artículo obliga a cumplir las disposiciones de seguridad e higiene, para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

Por ejemplo:

Una empresa cuya actividad es la transformación de alimentos naturales sometiéndolos a un proceso de deshidratación y pulverización, para transformarlos en pastillas con un elevado porcentaje nutricional en vitaminas y minerales. Para poder realizar este proceso los trabajadores requieren de zapatos con suela antiderrapante, uniformes, batas y mascarillas que los protejan del polvo, ya que por la naturaleza de los productos que fabrica se requiere de limpieza extrema y evitar que los trabajadores inhalen los polvos que genera el proceso de producción. Por todo esto, la empresa les hace entrega cada año de un par de zapatos, tres uniformes y el equipo especial de protección lo cambia de acuerdo a la evaluación que la comisión mixta de higiene y seguridad realiza.

En este caso los uniformes, zapatos y mascarillas no integran, porque son necesarios para la realización del trabajo.

FONDO DE AHORRO

La fracción II del artículo 27 de la LSS, señala que el ahorro se excluye como integrante del salario base de cotización *“...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...”*, al hacerse confusa la redacción de este párrafo, nos auxiliamos con el acuerdo dictado por el HCT con numero 494/93, que indica:

“I ... cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y las correspondientes 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 ejemplo:

Caso A: el trabajador aporta un 6% y la empresa otro tanto sobre un salario de \$ 4,100.00; el trabajador no realiza retiros y recibe el total a fin de año

Caso B: el trabajador aporta un 6 y la empresa aporta el 4%, el salario base es de \$ 4,000.00, no hace retiros en el transcurso del año, por lo tanto no íntegra cantidad alguna al salario base de cotización.

Caso C: El trabajador aporta un 5% de su salario y la empresa un 8%, por lo que la empresa aporta una cantidad superior en 3 puntos. Con un pago mensual de \$ 6,000.00, y aun cuando el total del fondo de ahorro se entrega al final del año o al término de la relación laboral, la diferencia si integra al salario base de cotización.

Los ejemplos los podemos resumir en el siguiente cuadro:

CASO	SALARIO MENSUAL	APORTACIÓN EMPLEADO	APORTACIÓN PATRON	CANTIDAD QUE INTEGRA
“A”	4,100.00	246.00	246.00	0.00
“B”	4,000.00	240.00	160.00	0.00
“C”	6,000.00	300.00	480.00	180.00

Es importante mencionar que el reglamento de la LISR, en el artículo 22 condiciona las aportaciones para fondos de ahorro a lo siguiente:

- Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador.
- Considerar exclusivamente la parte que no exceda de diez veces al SMG del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- 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 por año.
- Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores o Intermediarios, así como en valores de renta fija que la Secretaría determine.

APORTACIÓN PATRONAL ADICIONAL AL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ

Digamos que una empresa conviene con sus empleados el aportar un 2% sobre el SBC como cuota adicional a la señalada en el artículo 168 fracción I de la LSS, que es del 2%.

Esta cuota adicional convenida no se integra al salario base de cotización, porque el trabajador no esta recibiendo cantidad alguna y el beneficio será efectivo hasta el momento en que el trabajador se pensione.

ALIMENTOS Y HABITACION

Algunos patrones otorgan prestaciones a sus trabajadores, sin costo alguno, tales como habitación o alimentación, a continuación se presentan algunos casos, con el respectivo tratamiento fiscal.

La fracción V del artículo 27 de la LSS señala que no integrara el salario base de cotización la alimentación y habitación cuando se entreguen de forma onerosa al trabajador, atendiendo a un 20% como mínimo del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal. Por otro lado en el artículo 32 de la LSS se indica que: "Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación se estimara aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubre los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ello se adicionará el salario en un 8.33%". siempre que sea gratuito.

Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada (20% como mínimo) para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario, aún cuando por el mismo costo se reciban los 3 alimentos, porque al no distinguir si se debe comprender uno, dos o tres alimentos y referirse a la alimentación, indica que por el mismo costo se pueden proporcionar los tres alimentos. Por el 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.

Por ejemplo, veamos tres casos:

La empresa "A" cuenta con comedor para sus trabajadores, en él les venden comida al equivalente del 20% del SMGDF que es de \$ 37.90, es decir \$ 7.58, no integra cantidad alguna por este concepto.

La empresa "B" cuenta con comedor para sus trabajadores y en él tienen la oportunidad de desayunar y comer, basta con que les cobren el equivalente al 20 del SMGDF, es decir \$ 7.58 para que no integre cantidad alguna.

La empresa "C" cuenta con comedor para sus empleados pero les cobra por comida la cantidad de \$ 5.00, debido a que no representa ni el 20% del SMGDF y en cumplimiento por lo señalado en el artículo 32, se estimará aumentado su salario en un 8.33%.

SALARIO TRABAJADOR	SMGDF	20% SMG	COSTO DE LA COMIDA	INCREMENTO AL SALARIO %	INCREMENTO AL SALARIO \$
EMPRESA A	37.90	7.58	7.58	0.00	0.00
EMPRESA B	37.90	7.58	7.58	0.00	0.00
EMPRESA C	37.90	7.58	5.00	8.33	12.50

La empresa "D" otorga como prestación a sus trabajadores habitaciones y servicio de comedor para que desayunen, coman y cenen y no les cobra por esto, su salario se considera incrementado en un 50%.

SALARIO TRABAJADOR	INCREMENTO ALIMENTOS %	INCREMENTO HABITACIÓN %	INCREMENTO ALIMENTOS \$	INCREMENTO HABITACIÓN \$	INCREMENTO AL SALARIO \$
50.00	25	25	12.50	12.50	25.00

En relación con este tema, hay controversia por la habitación gratuita, en el caso de la conserjería, porque el conserje de manera común no paga renta del lugar que ocupa, pero necesita la habitación para cumplir con sus funciones. Este caso no ha sido aclarado por el Instituto, pero en las auditorias que el Seguro Social realiza, incrementa el salario del conserje en un 25%.

VALES DE DESPENSA

La fracción VI del artículo 27 explica que no formarán parte del SBC "las despendas en especie o dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal", el HCT en su acuerdo 495/93 aclara que "I ...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..., que algunas empresas entregan a sus trabajadores".

Veamos los siguientes ejemplos.;

La empresa "A" otorga a sus trabajadores una cantidad fija en vales de despensa por un monto de \$ 440.00; debido a que estos también se consideran despensa, comparamos con el equivalente al 40% de SMGDF.

CONCEPTO	PORCIENTO	MONTO MENSUAL
SMGDF \$ 37.90	40	454.80
Vales otorgados		440.00
Monto mensual que integra SBC		0.00

LA EMPRESA "B" otorga a sus trabajadores una cantidad fija en vales de despensa por un monto de \$ 570.00; debido a que estos también se consideran despensa, comparamos con el equivalente al 40% del SMGDF.

CONCEPTO	PORCIENTO	MONTO MENSUAL
SMGDF \$ 37.90	40	454.80
Vales otorgados		570.00
Monto mensual que integra SBC		115.20

PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

La fracción VII del artículo 27 exceptúa los "Premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización", y el acuerdo 496/93 dictado por el HCT aclara que "I...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".

Por ejemplo:

Caso 1, un trabajador obtuvo el premio por puntualidad que otorga la empresa por un monto de \$ 228.00 en el mes, su salario diario integrado es de \$ 178.73; como la disposición señala que la parte que no integra es del 10% del SBC, comparamos los montos:

CONCEPTO	MONTO MENSUAL \$	PORCENTAJE	MONTO
----------	---------------------	------------	-------

SBC \$ 178.73	\$ 5,361.90	10	536.19
Premio por puntualidad			228.00
Excedente integrante de SBC.			0.00

Caso 2, un trabajador obtuvo el premio por asistencia que otorga la empresa por un monto de \$ 228.00 en el mes, su salario diario integrado es de \$ 59.61; como la disposición señala que la parte que no integra es del 10% del SBC, comparamos los montos:

CONCEPTO	MONTO MENSUAL \$	PORCENTAJE	MONTO
----------	---------------------	------------	-------

SBC \$ 59.61	\$ 1,788.30	10	178.83
Premio por puntualidad			228.00
Excedente integrante de SBC.			49.17

Caso 3, un trabajador obtuvo el premio por asistencia que otorga la empresa por una cantidad de \$ 228.00 en el mes, y también obtuvo el premio por puntualidad que otorga la empresa por una cantidad de \$ 342.00, si su salario diario integrado es de \$ 119.23; como la disposición señala que la parte que no integra es del 10% del SBC, comparamos los montos:

CONCEPTO	MONTO MENSUAL \$	PORCENTAJE	MONTO
SBC \$ 119.23	\$ 3,576.90	10	536.19
Premio por asistencia			228.00
Premio por puntualidad			342.00
Excedente integrante de SBC.			0.00

En este caso como ninguno de los premios excede del 10% del salario base de cotización, no hay cantidad alguna que se integra al salario.

BONOS O PREMIO POR PRODUCTIVIDAD

Este concepto no lo considera la ley como excluido en la integración del SBC, por lo tanto, el HCT aclara en el Acuerdo 77/94 fracción II que "...constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización".

Por ejemplo: Un trabajador que tiene un salario diario de \$ 250.00 y prestaciones de la LFT, la empresa el otorga un premio por productividad que asciende a \$ 2,500.00, integrará en su totalidad.

PREMIO POR PRODUCTIVIDAD \$	DIAS DE SALARIO DEVENGADO	PROMEDIO DIARIO \$
2,500.00	30	83.33

Salario fijo integrado	\$	250.00
Más:		
Prom. Diario premio productividad		83.33
SALARIO A COTIZAR		<u>333.33</u>

En este caso el tratamiento al ingreso por premio de productividad es de una parte variable, por lo tanto el salario se convierte en mixto.

BONOS DE PRODUCTIVIDAD

El HCT en el acuerdo 77/94 explica que *"cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario y en razón a que no están excluidos expresamente, estos conceptos integran el salario"*.

BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE

La Ley del Seguro Social no hace mención de este concepto en ninguno de sus artículos, para efectos de la integración del salario base de cotización, pero el HCT en el acuerdo 77/94 fracción VI aclara que este concepto no integra 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.

La empresa "A" otorga a sus vendedores vales de transporte, para que visiten a sus clientes, la cantidad para cada uno de ellos está en función de la ruta que deban recorrer; uno de ellos recibe \$ 100.00 semanales, de esta forma no integra cantidad alguna debido a que se le esta otorgando en vales.

La empresa "B" otorga en efectivo y de manera fija a todo el personal ayuda para transportes apareciendo en sus recibos de cobro quincenal el concepto, de "ayuda para transporte", por un monto de \$ 130.00.

Salario del empleado	\$	60.40
Ayuda para transporte	\$	130.00
Monto que integra	\$	130.00
Monto mensual de ayuda para transporte	\$	260.00
Días del mes		30
Promedio diario que integra	\$	8.67
Cuota diaria	\$	60.40
Salario diario integrado	\$	63.13
Promedio diario que integra	\$	8.67
Salario integrado.	\$	71.80

HORAS EXTRAS

La fracción IX del artículo 27 de la LSS excluye como integrante del SBC "el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo", que a su vez en el artículo 66 dice que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana", lo que significa que no importa si el tiempo extra es fijo o eventual, siempre y cuando no exceda los límites antes citados.

Por ejemplo:

El señor Juan Mendoza trabaja como velador en una empresa donde por razones de horario los días lunes cubre 2 horas extras en lo que se realiza el cambio de turno y el viernes debe cubrir 3. su salario diario es de \$ 60.00

Salario diario	\$	60.00
Entre: Horas de la jornada nocturna		7
Salario por hora laborada	\$	<u>8.57</u>
Por: Doble de hora extra		2
Salario por hora extra	\$	<u>17.14</u>
Por: Horas extras a la semana		5
Salario por horas extras a la semana	\$	<u><u>85.70</u></u>

SALARIO FIJO, MIXTO Y VARIABLE

Existe otra variante en relación con los ingresos que percibe el trabajador y que puede formar parte de su salario base de cotización. Veamos el ejemplo de tres empleados que obtienen ingresos por su actividad en distinta forma. Para su determinación nos apegaremos a lo dispuesto por el artículo 30 de la LSS

El empleado "A" tiene un salario fijo de \$ 228.00 diarios, y la empresa le otorga prestaciones mínimas de ley. Multiplicando su salario diario por el factor de integración se obtiene el SBC.

SALARIO DIARIO \$	FACTOR DE INTEGRACIÓN	SBC \$
228.00	1.0452	238.31

El empleado "B" tiene un salario fijo de \$ 57.00 diarios, y la empresa le otorga prestaciones mínimas de ley, pero también recibe ingresos por comisiones en venta de mostrador. En el presente mes recibió un total de \$ 1,550.00 concepto de comisiones. Tiene tratamiento de salario mixto, sólo obtiene prestaciones mínimas de ley.

POR LA PARTE FIJA

SALARIO DIARIO \$	FACTOR DE INTEGRACIÓN	SBC \$
57.00	1.0452	59.58

POR LA PARTE VARIABLE

INGRESOS DEL MES\$	DIAS DEL MES	POR LA PARTE VARIABLE \$
1,550.00	31	50

En este caso se suma la parte fija a la parte variable obteniéndose:

Parte fija	\$	59.58
Mas:		
Parte variable	\$	50.00
Salario mixto	\$	<u>109.58</u>

El resultado es el salario base de cotización para el mes siguiente, y el aviso de modificación de salario deberá presentarse dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente de conformidad con la fracción III del artículo 30 de la LSS, por la modificación en base a elementos variables. Si se

hubiera modificado la parte fija, el aviso tendría que presentarse en un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores al cambio.

El empleado "C" es un vendedor que obtiene todo su ingreso por concepto de comisiones, y en el presente mes obtuvo \$ 7,980.00; acumuló dos inasistencias injustificadas y un día de incapacidad. Tiene tratamiento de salario variable, sólo obtiene ingresos variables, deberá determinarse de acuerdo con lo señalado por la fracción II del artículo 30 de la LSS, que indica que si el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado..

DIAS DEL MES	AUSENCIAS	INCAPACIDADES	DIAS DEVENGADOS
31	2	1	28

POR LA PARTE VARIABLE

INGRESOS DEL MES \$	DIAS DE SALARIO DEVENGADO	SBC \$
7,980.00	28	285.00

El resultado es el salario base de cotización para el mes siguiente , y el aviso de modificación de salario deberá presentarse dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente, debiendo comunicar las modificaciones del salario promedio obtenido.

De lo anterior se deriva el siguiente cuadro:

FACTORES INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN:

	Factores o elementos integrantes del SBC (cuota diaria)	Factores o elementos no integrantes del SBC (instrumentos de trabajo)
1.	Tiempo extra permanente que rebase los topes de la LFT: tres horas diarias tres veces a la semana. Esté pactado o no por escrito, sea eventual o permanente.	Tiempo extra que no rebase de las tres horas diarias tres veces a la semana.
2.	Fondo de ahorro: cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor, integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año.	Fondo de ahorro; cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador. Pero además, que éste solo pueda realizar hasta dos retiros al año.
3.	Alimentación y habitación: cuando sean gratuitas o por ellas pague el trabajador hasta 19 por ciento del SMGDF.	Alimentación y habitación: cuando por cada una de ellas el trabajador aporte 20 por ciento o más del SMGDF.
4.	Despensas: cuando su monto exceda 40 por ciento del SMGDF sin importar si se otorga en efectivo, especie o vales. Sean gratuita u onerosas. Se integra sólo el excedente.	Despensas: cuando su importe sea de 40 por ciento del SMGDF, sea en efectivo, especie o vales.

Factores o elementos integrantes del SBC (cuota diaria)	Factores o elementos no integrantes del SBC (instrumentos de trabajo)
5. Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe rebase 10 por ciento del salario integrado o SBC, correspondiente a cada trabajador en el mes o bimestre relativo. Se integra sólo el excedente.	5. Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe sea de 10 por ciento del SBC.
6. Previsión social: las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos; las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo el rubro general "previsión social". Aunque sean deducciones para el ISR.	6. Previsión social: realizada por el sindicato; fondo de pensiones patronales o contractuales; seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades condicionadas a la realización de los supuestos previstos contractualmente; cantidades para actividades generales, no personalizadas.
7. Propinas: las pactadas entre trabajadores y patrón, cubiertas directamente por éste.	7. Propinas: entregadas directamente por los clientes a los trabajadores.
8. Vacaciones pagadas (no disfrutadas)	8. Vacaciones (disfrutadas)

	Factores o elementos integrantes del SBC (cuota diaria)	Factores o elementos no integrantes del SBC (instrumentos de trabajo)
9.	Participación de utilidades: cuando se reparten sin habérlas habido en la empresa o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia.	9. Participación de utilidades.
10.	Bono o ayuda para transporte: entregada a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente.	10. Bono o ayuda para transporte: cuando se entrega para la prestación de los servicios: boletos, cupón o reembolso.
11.	Viáticos y gastos de representación: si no se justifican las erogaciones	11. Viáticos y gastos de representación.
12.	Gastos de gasolina: si es empleada para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.	12. Gastos de gasolina: si el trabajador emplea la gasolina para la realización de sus labores.
13.	Prima vacacional	13. Renta de automóvil: propiedad del trabajador.
14.	Aguinaldo	14. Cuotas sindicales cubiertas por el patrón por contratación colectiva.
15.	Prima dominical.	15. Impuestos sobre productos del trabajo pagados por el patrón.
16.	Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	

Factores o elementos integrantes del SBC (cuota diaria)	Factores o elementos no integrantes del SBC (instrumentos de trabajo)
17. Destajos.	
18. Comisiones.	
19. Compensaciones: por ascenso temporal; por comisiones en zona de vida más cara, por viaje, no comprobándose reembolso de gastos, entre otros.	
20. Ayuda para renta.	
21. Días de descanso: (semanal y obligatorio).	
22. Gratificaciones periódicas: por antigüedad etcétera.	
23. Gratificaciones especiales.	

CAPITULO 5

CASO PRACTICO

CASO PRACTICO

La empresa "El Final, S.A. De C.V. " tiene 12 empleados en nómina, y desea determinar el salario base de cotización de forma correcta, para declarar sus cuotas obrero patronales por el mes de junio, y las cuotas bimestrales por los meses de mayo y junio.

La empresa otorga las siguientes prestaciones.

CONCEPTO	PORCIENTO	DIAS	MONTO \$
Vacaciones		de Ley	
Prima vacacional	50%		
Aguinaldo		20	
Vales de despensa			376.00 al mes
Vales de transporte	solo a vendedores		251.00 al mes
Fondo de ahorro	4% trab. y 6% patrón.		

En el mes de junio otorgó premios de antigüedad como sigue:

NOMBRE	MONTO
Cárdenas Ruiz Ma. Estela	6,270.00
Piña Jiménez Victor	6,270.00

Los vendedores en los meses de febrero y marzo obtuvieron ingresos por comisiones conforme a la siguiente tabla:

NOMBRE	INGRESOS DE ABRIL	INGRESOS DE MAYO	TOTAL DE INGRESOS
PUENTE ARGUETA FEDERICO	13,996.83	26,524.61	40,521.44
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	7,774.80	5,643.00	13,417.80
BELTRÁN SOLÍS ARTURO	14,388.40	4,012.80	18,401.20
CARMARGO TINOCO FRANCISCO	10,972.50	12,078.53	23,051.03
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	22,851.64	33,578.36	56,430.00

Las incidencias del mes de abril se presentan en la siguiente tabla:

NOMBRE	ALTAS	BAJAS	INCAPACIDADES	AUSENCIAS
Herrera González Valente				3
Silva Ramírez Sandra			5	5
Camarena González Jorge			2	
Amezcuca Cárdenas Hilario			1	
Velázquez Frías Donatelo		06-Abr		
Pichardo Amador Pedro	13-Abr			
Herrera González Luis	21-Abr			

SMG	37.90
Veinticinco veces	947.50
Diecisiete veces	644.30
Tres veces	113.70

DATOS DE LOS TRABAJADORES

NOMBRE	RFC	PUESTO	TIPO DE SALARIO	SALARIO MENSUAL
AMEZCUA CÁRDENAS HILARIO	AECH 670713	AUXILIAR	FIJO	6,270.00
CAMARENA GONZALEZ JORGE	CAGJ 680902	CAPTURISTA	FIJO	7,524.00
CÁRDENAS RUIZ MA. ESTELA	CARE 610130	GERENTE A	FIJO	43,890.00
HERRERA GONZALEZ LUIS	HEGL 500801	OPERATIVO	FIJO	3,887.40
HERRERA GONZÁLEZ VALENTE	HEGV 611111	JEFE DEPTO.	FIJO	21,945.00
PICHARDO AMADOR PEDRO	PIAP 600608	OPERATIVO	FIJO	3,135.00
PIÑA JIMÉNEZ VICTOR	PIJV 660520	CONTADOR	FIJO	18,810.00
SILVA RAMÍREZ SANDRA	SIRS 470328	SECRETARIA	FIJO	4,514.40
VELÁZQUEZ FRÍAS DONATELO	VEFD 730224	OPERATIVO	FIJO	2,508.00
PUENTE ARGUETA FEDERICO	PUAF 570111	JEFE DE VENTAS	MIXTO	1,881.00
BELTRÁN SOLÍS ARTURO	BESA 580812	VENDEDOR	VARIABLE	
CAMARGO TINOCO FRANCISCO	CATF 710311	VENDEDOR	VARIABLE	
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	TEPE 600914	VENDEDOR	VARIABLE	
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	ZAPM 510713	VENDEDOR	VARIABLE	

TABLA PARA CALCULAR LOS DIAS DE VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO.

NOMBRE	ANTIGÜEDAD	DIAS		DIAS PRIMA VACACIONAL	DIAS AGUINALDO	DIA / MES / AÑO CONTRATACION
		VACACIONES DEVENGADOS	VACACIONES DEVENGADOS			
AMEZCUA CÁRDENAS HILARIO	1a, 2m	8	4	20	20	16 02 98
CAMARENA GONZÁLEZ JORGE	4a, 2m	14	7	20	20	16 02 95
CÁRDENAS RUIZ MA. ESTELA	7a, 1m	14	7	20	20	16 03 92
HERRERA GONZÁLEZ LUIS	0m	6	3	20	20	21 04 99
HERRERA GONZÁLEZ VALENTE	1a, 10m	8	4	20	20	16 05 97
PICHARDO AMADOR PEDRO	0m	6	3	20	20	13 04 99
PIÑA JIMÉNEZ VÍCTOR	7a, 1m	14	7	20	20	16 03 92
SILVA RAMÍREZ SANDRA	3a, 3m	12	6	20	20	16 01 96
VELÁZQUEZ FRÍAS DONATELO	2a, 6m	10	5	20	20	16 10 96
PUENTE ARGUETA FEDERICO	1a,	6	3	20	20	16 04 98
BELTRÁN SOLÍS ARTURO	4a, 6m	14	7	20	20	16 10 95
CAMARGO TINOCO FRANCISCO	3a, 8m	12	6	20	20	16 08 95
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	3a, 2m	12	6	20	20	16 02 96
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	1a, 11m	8	4	20	20	16 05 97

TABLA PARA CALCULAR LOS FACTORES DE INTEGRACION

NOMBRE	DIAS PRIMA VACACIONAL	DIAS AGUINALDO	SUMA DIAS PRESTAC.	SUMA ENTRE 365	FACTOR INTEGRACION
AMEZCUA CÁRDENAS HILARIO	4	20	24	0.0658	1.0658
CAMARENA GONZÁLEZ JORGE	7	20	27	0.0740	1.0740
CÁRDENAS RUIZ MA. ESTELA	7	20	27	0.0740	1.0740
HERRERA GONZALEZ LUIS	3	20	23	0.0630	1.0630
HERRERA GONZÁLEZ VALENTE	4	20	24	0.0658	1.0658
PICHARDO AMADOR PEDRO	3	20	23	0.0630	1.0630
PIÑA JIMÉNEZ VICTOR	7	20	27	0.0740	1.0740
SILVA RAMÍREZ SANDRA	6	20	26	0.0712	1.0712
VELÁZQUEZ FRÍAS DONATELO	5	20	25	0.0685	1.0685
PUENTE ARGUETA FEDERICO	3	20	23	0.0630	1.0630
BELTRÁN SOLÍS ARTURO	7	20	27	0.0740	1.0740
CAMARGO TINOCO FRANCISCO	6	20	26	0.0712	1.0712
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	6	20	26	0.0712	1.0712
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	4	20	24	0.0658	1.0658

TABLA PARA CALCULAR EL FONDO DE AHORRO QUE INTEGRA.

NOMBRE	SALARIO MENSUAL	DIAS SEGÚN ART. 29-F-II	CUOTA		2% PARA FONDO DE AHORRO
			DIARIA		
AMEZCUA CÁRDENAS HILARIO	6,270.00	30	209.00		4.18
CAMARENA GONZÁLEZ JORGE	7,524.00	30	250.80		5.02
CÁRDENAS RUIZ MA. ESTELA	43,890.00	30	1,463.00		29.26
HERRERA GONZALEZ LUIS	3,887.40	30	129.58		2.59
HERRERA GONZÁLEZ VALENTE	21,945.00	30	731.50		14.63
PICHARDO AMADOR PEDRO	3,135.00	30	104.50		2.09
PIÑA JIMÉNEZ VICTOR	18,810.00	30	627.00		12.54
SILVA RAMÍREZ SANDRA	4,514.40	30	150.48		3.01
VELÁZQUEZ FRIAS DONATELO	2,508.00	30	83.60		1.67
PUENTE ARGUETA FEDERICO	1,881.00	30	62.70		1.25
BELTRÁN SOLÍS ARTURO		30	-		-
CAMARGO TINOCO FRANCISCO		30	-		-
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO		30	-		-
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA		30	-		-

Nota: Tal como se analizo en el capitulo anterior. Para salario base de cotización, únicamente integrará la diferencia aportada de más por el patrón.
6% patrón - 4% trabajador = 2% integra.

TABLA PARA CALCULAR EL SALARIO DIARIO INTEGRADO.

NOMBRE	CUOTA DIARIA	FACTOR INTEGRACION	SDI CON FACTOR	FONDO AHORRO	SDI CON FONDO AHORRO
AMEZCUA CÁRDENAS HILARIO	209.00	1.0658	222.74	4.18	226.92
CAMARENA GONZÁLEZ JORGE	250.80	1.0740	269.35	5.02	274.37
CÁRDENAS RUIZ MA. ESTELA	1,463.00	1.0740	1571.22	29.26	1,600.48
HERRERA GONZALEZ LUIS	129.58	1.0630	137.74	2.59	140.34
HERRERA GONZÁLEZ VALENTE	731.50	1.0658	779.59	14.63	794.23
PICHARDO AMADOR PEDRO	104.50	1.0630	111.08	2.09	113.17
PIÑA JIMÉNEZ VICTOR	627.00	1.0740	673.38	12.54	685.92
SILVA RAMÍREZ SANDRA	150.48	1.0712	161.19	3.01	164.21
VELÁZQUEZ FRÍAS DONATELO	83.60	1.0685	89.32	1.67	91.00
PUENTE ARGUETA FEDERICO	62.70	1.0630	66.65	1.25	67.90
BELTRAN SOLÍS ARTURO		1.0740			132.04
CAMARGO TINOCO FRANCISCO		1.0712			397.42
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO		1.0712			185.67
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA		1.0658			1,104.83

Como se puede observar en esta tabla, Cárdenas Ruiz Ma. Estela, sobrepasa los límites máximos superiores establecidos en el artículo 28 de la LSS, por lo tanto deberá cotizar con un salario de \$ 947.50.

Otra observación importante es que el jefe del departamento de ventas tiene el salario mixto, y para los vendedores su salario es variable por lo que se debe determinar por separado.

NOMBRE	INGRESOS		DIAS SEGÚN ART. 30-II	CUOTA DIARIA PARA MAYO		2% FONDO AHORRO		SDI PARA MAYO
	ABRIL	MAYO		MAYO	MAYO			
PUENTE ARGUETA FEDERICO	13,996.83		30	466.56		9.33		475.89
BELTRÁN SOLÍS ARTURO	14,388.40		30	479.61		9.59		489.21
CAMARGO TINO CO FRANCISCO	1,072.50		30	35.75		0.72		36.47
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	7,774.80		30	259.16		5.18		264.34
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	22,851.64		30	761.72		15.23		776.96

Para el jefe de ventas y debido a que su salario es mixto, para determinar el salario con que cotizará en el mes de mayo, se suma la parte variable obtenida del mes de abril a la parte fija.

Parte fija	67.90
Parte variable	475.89
SDI para mayo	<u>543.79</u>

Por lo tanto el Sr. Puente Argueta Federico cotiza en mayo con \$ 543.79 para las ramas de cesantía y vejez.

Para determinar el SDI del mes de junio, de los vendedores y el jefe del departamento de ventas.

NOMBRE	INGRESOS MAYO	DIAS SEGUN ART. 30-II	CUOTA DIARIA PARA JUNIO	2% FONDO AHORRO	SDI PARA JUNIO
PUENTE ARGUETA FEDERICO	26,524.61	31	855.63	17.11	872.75
BELTRAN SOLIS ARTURO	4,012.80	31	129.45	2.59	132.03
CAMARGO TINOCO FRANCISCO	12,078.53	31	389.63	7.79	397.42
TEPEPAN PUENTE EUSTAQUIO	5,643.00	31	182.03	3.64	185.67
ZALDIVAR PICHARDO MARTHA	33,578.36	31	1,083.17	21.66	1,104.84

Para el jefe de ventas y debido a que su salario es mixto, para determinar el salario con el que colizará en el mes de junio, se suma la parte variable obtenida del mes de mayo a la parte fija.

Parte fija	67.90
Parte variable	872.74
SDI para mayo	<u>940.64</u>

En este caso, podemos observar que el Sr. Puente Argueta Federico, no excede de los límites establecidos en el artículo 28 de la LSS, sin embargo la señora Zaldivar Pichardo Martha, si sobrepasa este límite, por lo tanto deberá cotizar en el mes de junio con un salario de \$ 947.50 que es el equivalente a 25 veces el SMGDF

Los vales de despensa que la empresa otorga no rebasan el límite del 40% establecido en el artículo 27 fracción VI de la LSS

SMGDF	37.90
Porcentaje no integrable	40 %
Monto diario que no integra	15.16
Días del periodo	30
Monto mensual	454.80
Vales que otorga la empresa	376.00
Monto no integrable	454.80
Excedente que si integra	0.00

Por lo que corresponde a los vales de transporte, se señaló en el capítulo anterior que los vales de transporte no integran cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso. En la empresa se les está entregando a los vendedores en vales, por lo tanto no integran al salario base de cotización.

Los premios de antigüedad si integran el salario, sin embargo, puesto que fueron obtenidos el último día del mes de junio, se les integrará para cotizar en el mes de mayo.

CONCLUSIONES

Como se ha podido observar en el desarrollo de este trabajo, en la Ley del Seguro Social a los trabajadores se les señalan derechos y obligaciones, al Instituto se le otorgan derechos, atribuciones y obligaciones, sin embargo a los patrones se les señalan obligaciones en forma indiscriminada, lo que nos permite asegurar que el patrón prácticamente no tiene derechos, solo obligaciones.

En tal situación se hace necesaria la correcta redacción y cálculo de los datos y documentos que se entregan al instituto; por tal motivo se recomienda la mayor honestidad posible en nuestra calidad de "informantes" hacia el instituto, puesto que si por algún error u omisión de nuestra parte se registra al trabajador con un salario inferior al que realmente se le paga, la ley del Seguro Social en su artículo 305 señala que *"se equiparan al delito de defraudación fiscal ... el que los patrones II. No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al instituto datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero-patronales, en perjuicio del instituto o de los trabajadores, en un porcentaje de 25% o más de la obligación fiscal"*.






En el párrafo anterior se menciona un límite porcentual aplicable al resultado final, que obviamente puede variar por cada trabajador, sin embargo sería erróneo utilizar esto como un indicador sobre el cual tomar una decisión inmediata, puesto que cuando se cumple el supuesto mencionado, en ese preciso momento el sujeto o contribuyente comete un

acto delictivo que tendrá una repercusión económica a largo plazo, cuando lo que busca el patrón es pagar menos al determinar las cuotas obrero-patronales.


La conclusión a que llegamos es que, en vista de la problemática generada por el desconocimiento de los conceptos que integran el salario base de cotización con que se inscribe al trabajador en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se hace indispensable el allegarse la mayor información y formación posible para el personal que realiza esta tarea. Si el patrón tiene en mente el disminuir los gastos de su empresa con tácticas financieras con respecto a este rubro, lo más recomendable es el consultar a los profesionales especializados en el tema, así como un abogado de lo laboral, para tener una visión más amplia de los riesgos y beneficios que tendrá a corto, mediano y largo plazo en el desarrollo de su empresa.


BIBLIOGRAFÍA


LIBROS

-  AMEZCUA ORNELAS, NORAHENID
"Manual Practico, Seguro Social"
Editorial SICCO, Tercera Reimpresión, 1998
-  HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ. JESÚS F,
GALINDO COSME, MONICA ISELA
"Estudio Practico Del Salario Integrado"
Ediciones Fiscales ISEF, Tercera Edición, 2000
-  HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, JESÚS F.
GALINDO COSME, MONICA ISELA
"Estudio Practico De La Nueva Ley Del Seguro Social"
EDICIONES FISCALES ISEF, TERCERA EDICIÓN, 2000
-  SEBECA INTERNACIONAL INVESTIGATION, MENT.
CORPORATIVON,
"Enciclopedia De México"
Enciclopedia Británica De México, TOMO XII, 1993
-  ZERTUCHE MUÑOZ, FERNANDO
"Historia Del Instituto Mexicano Del Seguro Social"
Instituto Mexicano Del Seguro Social, 1980.

LEYES, CODIGOS Y REGLAMENTOS

 **“Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos”**
Editorial SISTA, S.A. De C.V., EDICIÓN 1999.

 **“FISCO AGENDA 2000”**
Ediciones Fiscales ISEF, Décima Sexta Edición

 **“Ley Del Seguro Social 2000”**
Ediciones Fiscales ISEF, Séptima Edición