

186



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

“DETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES EN EL REGIMEN OBLIGATORIO DEL IMSS Y DEL INFONAVIT”

297161

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

OSCAR RAMIREZ MALDONADO

ASESOR: C.P. RAFAEL DELGADO COLON

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

2000



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
PRESENTE

DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

AT'N: Q. MA. DEL CARMEN GARCIA MIJARES
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

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:

Estudio Fiscal Integral
"Determinación de cuotas obrero patronales en el régimen obligatorio del IMSS y del INFONAVIT".

que presenta el pasante: Oscar Ramírez Maldonado
con número de cuenta: 9029090-1 para obtener el Título de:
Licenciado en Contaduría

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

A G E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 22 de Marzo de 1999.

Table with 3 columns: MODULO, PROFESOR, FIRMA. Rows include: II (C.P. Rafael Delgado Colón), III (L.C. Luis Yescas Ramírez), IV (L.C. Benito Rivera Rodríguez). Includes handwritten signatures.

**A DIOS:**

*Por darme la vida y estar conmigo siempre.*

**A MIS PADRES:**

*Por su amor, sus grandes esfuerzos y los valores que me inculcaron, no tengo palabras para expresar lo mucho que los quiero.*

**A MIS HERMANOS:**

*Rey y Ariel por todos los buenos y malos momentos en que hemos estado juntos, sé que llegarán más lejos.*

**A MI ABUELITA:**

*Rebeca, por su amor, sus esfuerzos y principalmente por su especial entereza e integridad, por todo mil gracias.*

**A LA FAMILIA LÓPEZ MALDONADO:**

*A Thánia, Jonathan, Emmanuel y Carlos, a sus padres Andrea y Manuel por ser mi segunda familia, por apoyarme, por sus consejos y por todos os buenos momentos mil gracias.*

**A MIS AMIGOS:**

*Berenice e Itzchel; Adriana, Carlos y Roberto por todos los momentos que compartimos juntos, su amistad vale más que oro.*

***RECONOCIMIENTO:***

Con profundo agradecimiento al C.P. Rafael Delgado Colón por su  
invaluable apoyo y asesoría.

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	9
<b>Capítulo Primero.</b>	
Disposiciones legales, aportaciones de seguridad social, IMSS e INFONAVIT, sus regímenes y seguros.....	12
1. Breve historia de los ordenamientos legales para la determinación de las cuotas obrero patronales.....	12
2. Concepto de cuotas obrero patronales y su objetivo.....	19
3. IMSS e INFONAVIT como instituciones de seguridad social.....	20
4. El régimen obligatorio del Seguro Social y del INFONAVIT.....	22
<b>Capítulo segundo.</b>	
Inscripción de patrones y trabajadores ante IMSS e INFONAVIT.....	25
1. Patrón, trabajo, trabajador, relación de trabajo y servicio subordinado.....	25
2. Obligación de efectuar movimientos afiliatorios.....	26
2.1.1. Inscripción patronal.....	28
2.1.2 formulario AFIL-01 "Aviso de inscripción patronal y de modificación en su registro" .....	31
2.1.3. Formulario SSRT-01-003 "Inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo".....	36
2.1.4. Número y tarjeta de identificación patronal.....	42
2.1.5. Modificación y baja del registro patronal.....	43
2.1.6. Formulario AFIL-15 "Notificación del domicilio de la obra" .....	45
2.2.1. Inscripción de trabajadores.....	48
2.2.2. Formulario AFIL-02 "Aviso de inscripción del trabajador".....	50
2.3.2. Formulario AFIL-03 "Aviso de modificación de salario del trabajador".....	54
2.4.1. Baja del trabajador.....	56
2.4.2. Formulario AFIL-04 "Aviso de baja del trabajador o asegurado".....	63
3. Consideraciones de importancia en la presentación de los avisos afiliatorios.....	66
<b>Capítulo tercero.</b>	
Determinación del salario base de cotización.....	68
1. Concepto de salario.....	68

2. Concepto de salario mínimo.....	69
3. Concepto de salario base de cotización.....	70
4. Salario base de cotización fijo, variable y mixto.....	71
5 Principales conceptos a considerar para integración salarial.....	73
5.1. Instrumentos de trabajo.....	75
5.2. Fondo de ahorro.....	75
5.3. Préstamos provenientes del fondo de ahorro.....	78
5.4. Erogaciones para fines sociales de carácter sindical.....	79
5.5. Aportaciones patronales adicionales al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.....	80
5.6. Aportaciones al INFONAVIT.....	81
5.7. Aportaciones al IMSS y cuota obrera pagada por el patrón.....	81
5.8. Participación de los trabajadores en las utilidades.....	81
5.9. Alimentación y habitación.....	82
5.10. Despensa.....	84
5.11. Premios por asistencia y puntualidad.....	86
5.12. Aportaciones patronales a plan de pensiones.....	88
5.13. Tiempo extra.....	90
5.14. Indemnizaciones y prima de antigüedad.....	93
5.15. Bono de automóvil o ayuda de transporte.....	94
5.16. Viáticos.....	94
5.17. Pago de día festivo.....	95
5.18. Aguinaldo.....	96
5.19. Gratificaciones.....	96
5.20. Sueldo o salario normal.....	97
5.21. Prima dominical.....	97
5.22. Vacaciones.....	98
5.23. Prima vacacional.....	99
5.24. Seguro de vida, invalidez y gastos médicos.....	100
5.25. Bonos o premios de productividad o antigüedad.....	101
6. Determinación del factor mínimo de integración salarial.....	101
7. Límites de cotización para el salario base de cotización.....	103
8. SBC para trabajadores con semana reducida.....	106
9. SBC para trabajadores con jornada reducida.....	108

10. SBC para trabajadores con semana y jornada reducida.....	111
11. SBC para trabajadores de jornada y semana reducida que laboren para varios patrones.....	111
12. Ausencias e incapacidades en el trabajo.....	115

#### **Capítulo cuarto.**

Consideraciones para el pago de las cuotas obrero patronales, ramas de aseguramiento y calculo.....	117
1. Períodos de pago.....	118
2. Cédula de determinación y cédula de liquidación de cuotas.....	119
3 Formularios autorizados para el pago de cuotas.....	120
4. Formas de presentación de las cédulas de liquidación.....	122
5. Lugares de presentación.....	123
6. Medios de pago.....	125
7. Presentación extemporánea de las cuotas.....	126
8. Porcentajes de pago de las cuotas IMSS.....	127
8.1. Cuotas para el seguro de enfermedades y maternidad.....	128
8.2. Cuotas para el seguro de invalidez y vida.....	133
8.3 cuotas para el seguro de guarderías y prestaciones sociales.....	134
8.4. Cuotas para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.....	135
8.5. Cuotas del seguro de riesgo del trabajo.....	136
8.5.1. Ejemplo práctico para calcular la prima de grado de riesgo.....	141
8.5.2. Formato CLEM-22 "Declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo".....	144
9. Porcentaje de pago para cuotas del INFONAVIT.....	148
9.1. Retención y amortización de créditos INFONAVIT.....	149

#### **Capítulo cinco.**

Caso práctico .....	152
Conclusiones.....	170
Abreviaturas.....	172
Bibliografía.....	174

## INTRODUCCIÓN

El pago de las cuotas obrero patronales, así como de todas las demás contribuciones es de gran importancia para que el estado logre proveer a sus habitantes de un bienestar social acorde a nuestra época, mejorar la calidad de vida del individuo y por extensión para todo un sistema como nación.

Las aportaciones generadas por trabajadores y patrones tienen como objetivo básico el proporcionar un bienestar social; que debe el estado brindar a sus habitantes como protector e impulsor de la seguridad social en nuestro país; por lo tanto la adecuada recaudación, administración e inversión que se realice de estas contribuciones conllevará a un mejoramiento en ese bienestar social que como nación se requiere. Es lógico que el pago oportuno, justo y equitativo propiciará se alcance el objetivo antes mencionado.

Desgraciadamente la complejidad del marco jurídico y legal que existe en materia laboral y de seguridad social, generada principalmente por las diferentes leyes, reglamentos, acuerdos y un sin número de disposiciones propician una tarea difícil para la determinación de las cuotas obrero patronales. Esta confusión muchas veces acarrea multas y sanciones, sin contar con los gastos administrativos efectuados por los sectores empresariales.

Actualmente el registro, determinación, cálculo y pago de las cuotas obrero patronales se ha visto simplificado de manera excepcional por el programa SUA (Sistema Único de Autodeterminación de cuotas obrero patronales) en su versión 2000, el cual ha emitido el IMSS. Pero es indispensable conocer como generar el Salario Base de Cotización, cuales son las tasas de cada seguro y los límites establecidos; entre otros aspectos de vital importancia para el adecuado mantenimiento y retroalimentación del programa informático.

Esta obra pretende servir como preámbulo para el manejo y uso del SUA 2000 y con el objetivo de guiar al lector de forma sencilla para realizar la adecuada determinación y cálculo de las cuotas obrero patronales, así como señalarle las principales obligaciones patronales referentes a la generación y pago de las cuotas respectivas; procurando de esta forma hacer conciencia y disminuir los errores y costos administrativos.

Es importante hacer conciencia y estar al pendiente de las modificaciones que se generen a las leyes respectivas, esta obra contiene las últimas modificaciones efectuadas al Reglamento de Afiliación del IMSS, del día 8 de junio del año 2000 y aparecidas en el Diario Oficial de la federación.

## **CAPÍTULO PRIMERO.**

### **DISPOSICIONES LEGALES, APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, IMSS E INFONAVIT, SUS REGÍMENES Y SEGUROS.**

#### **1. BREVE HISTORIA DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.**

El actual sistema de bienestar social en nuestro país esta sustentado en diferentes ordenamientos jurídicos originados por la lucha constante de mantener una seguridad social justa y equilibrada; es necesario realizar un breve análisis de los acontecimientos históricos y por ende legislativos los cuales sustentan esas máximas de seguridad, protección y bienestar hacia el individuo.

La premisa y eje fundamental es el artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; proseguiremos con la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y la Ley de los Sistemas del Ahorro para el Retiro, de esta manera nuestra nación trata de establecer un sistema de justicia acorde a nuestra época y al ámbito internacional que nos rodea, para plantear una seguridad social en transformación y lograr ser más justa y equitativa en beneficio de la nación.

A finales de la década del siglo XIX debido al proceso de industrialización que se gestaba en nuestro país se comenzó a fortalecer la economía; que propicio el nacimiento de la clase trabajadora que poco a poco creció y fue demandando derechos al sector empresarial y al estado.

Desgraciadamente la falta de integridad nacional y la incipiente, pero necesaria legislación en materia de seguridad social y laboral que se gestaba en toda la nación, condujo a un proceso de integración paulatino y aislado; así diversos estados emitieron leyes propias, reglamentos y programas para satisfacer las necesidades obreras; dichos ordenamientos pretendían cubrir las necesidades de seguridad y bienestar social para la clase trabajadora.

La lucha por los derechos en materia de bienestar social que tanto aclamaban los trabajadores, es la premisa fundamental de las legislaciones actuales en materia de seguridad social; y la cual fue consagrada en 1917 año en que como logro de la Revolución Mexicana fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comenzando un proceso de unidad en cuanto a la normatividad de derechos laborales.

El artículo 123 de nuestra constitución, en su Título Sexto que se refiere, según dice el propio ordenamiento: "*Del Trabajo y de la Previsión Social*", establece las reglas básicas que deben regular las relaciones laborales y faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes referentes al trabajo, de esta manera comienza a regularse la seguridad social en nuestro país.

En 1929 Emilio Portes Gil presentó un proyecto de Código Federal de Trabajo que en 1931 fue aprobado por el Congreso de la Unión convirtiéndose en la Ley Federal del Trabajo; la cual tiene la finalidad de regular los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores en torno a la relación laboral, y en lo referente a la previsión y seguridad social; contemplando el riesgo de trabajo, así como la obligación patronal de cubrirlos a través de indemnizaciones y prestaciones que se extienden incluso a la familia del trabajador. Una de sus características importantes fue el promover la participación de la comunidad obrera, los grupos empresariales y el propio Estado para así vigilar y regular la seguridad social y bienestar en el trabajo.

En 1970 fue modificada la ley antes mencionada, introduciéndose avances en materia de riesgos de trabajo, y definiendo los conceptos de accidentes y enfermedades a que se exponen los asalariados con motivo del trabajo que desempeñan.

El artículo 123 constitucional en su apartado A, fracción XXIX, señala: *"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de 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 y sus familiares"*.

El licenciado Ignacio Téllez consideró los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo y así en 1938 apareció un proyecto de Ley del Seguro Social.

En 1941 el presidente Manuel Ávila Camacho nombró una Comisión Redactora de un anteproyecto de Ley del Seguro Social, un año después fue sometido al Congreso de la Unión, y el 31 de diciembre de 1942 se promulgó la Ley del Seguro Social para que el 19 de enero de 1943 fuera publicada en el Diario Oficial de la Federación. Esta Ley sentó bases para otorgar seguros contra accidentes de trabajo, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada, así como servicios médicos y de hospitalización.

El 10. de abril de 1973 se publicaron las reformas efectuadas a la Ley del Seguro Social propuestas por el gobierno del presidente Luis Echeverría y con ello se derogó la ley de 1943.

El 21 de diciembre de 1995 fue dada a conocer la Ley del Seguro Social con modificaciones sobresalientes; esta ley originalmente entraría en vigor el 1 de enero de 1997 pero se pospuso por medio del "Decreto por el que se reforma el párrafo primero del Artículo Primero Transitorio de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1996"; en el que se difiere su vigencia al 1 de julio de 1997, por lo que los artículos transitorios se aplazarían también 6 meses más para guardar congruencia. Actualmente sus disposiciones son las que nos regulan.

Ahora bien, en materia de vivienda, el 14 de febrero de 1972 se reformó la fracción XII del apartado "A" del artículo 123 constitucional; dicha reforma establece como obligación patronal proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, cumpliendo esto a través de aportaciones a un Fondo Nacional de la Vivienda, de esta forma se constituirían fondos en favor de los trabajadores y se establecerían sistemas de financiamiento que permitan lograr crédito barato y suficiente para la adquisición de habitaciones.

Esta reforma señalaba la creación de una ley que regulara a un organismo representado por el estado, los patrones y los trabajadores; siendo así precursora para crear la Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y a la institución encargada de ello.

El 24 de febrero de 1992, se modificó la ley del INFONAVIT con la intención de beneficiar a los trabajadores del apartado "A", del artículo 123 Constitucional, y que se refiere a los trabajadores al servicio de particulares; ya que los que pertenecen al sector público quedan contemplados en el apartado "B", y eran los únicos beneficiados por el INFONAVIT.

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 1996 entrando en vigor al día siguiente de su publicación; dicha ley tiene como objetivo fundamental el promover el ahorro de las cuotas obrero patronales generadas y la aportación que al estado le corresponde por ley otorgar; en los seguros de Retiro,

Cesantía y Vejez, así como del INFONAVIT. Lo anterior a través de instrumentos bursátiles y de inversión principalmente, con la finalidad de generar recursos que sean aplicados para fines de previsión social, para la obtención de pensiones, o como complemento de ellas en beneficio de los trabajadores; según las reglas y condiciones que dicha ley establece.

La Ley de los Sistemas del Ahorro para el Retiro esta vinculada a la LSS y a la LINFONAVIT determinando cómo y de que forma se deben manejar las aportaciones efectuadas a ambos institutos, así como las instituciones e instrumentos de inversión autorizados para ello; pero no así en la determinación y el cálculo de las cuotas obrero patronales de los seguros integrantes del SAR.

Por lo anterior podemos precisar que las principales legislaciones que regulan la determinación y pago de las cuotas obrero patronales son las siguientes:

- \* La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- \* La Ley Federal del Trabajo;
- \* La Ley del Seguro Social;
- \* Ley del Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores;
- \* La Ley de los Sistemas del Ahorro para el Retiro.

La Ley del Seguro Social para su adecuada interpretación y regulación se soporta de varios reglamentos, a continuación mencionaremos los más importantes en cuanto a las obligaciones principales de determinación y pago de las cuotas obrero patronales:

- \* Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social (RPC);
- \* Reglamento de Afiliación (RA);
- \* Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos del Trabajo (RCEDPSRT);
- \* Reglamento de Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La ley del INFONAVIT también contiene varios reglamentos, pero los más importantes son:

- \* Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT (RIPAED);
- \* Reglamento Interior del INFONAVIT en Materia de Facultades como Organismo Fiscal Autónomo.

Es muy importante tener en consideración que tanto el Seguro Social, el INFONAVIT o el SAR son instituciones independientes aunque vinculados con la finalidad de mantener la seguridad social de nuestra nación; por lo cual pueden emitir ordenamientos, reglamentos, acuerdos y/o circulares entre ellos

o independientemente; los cuales habrá que considerar, estando al pendiente de las modificaciones o novedades que surjan.

El pasado 8 de junio del año 2000 apareció en el DOF el *"Decreto por el que se reforman los Reglamentos de Afiliación (RA), de la Seguridad para el Campo (RSSC) y del Seguro de Salud para la Familia (RSSF)"* a través del cual se adicionan y derogan diversas disposiciones que analizaremos.

## **2. CONCEPTO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES Y SU OBJETIVO.**

Las cuotas obrero patronales son calificadas por el Código Fiscal de la Federación como Aportaciones de Seguridad Social según lo establece el artículo 2º de dicho ordenamiento, y que se refiere a la clasificación de las contribuciones; al pie de la letra dice en su fracción segunda:

*"Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de las 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 propio Estado".*

La principal finalidad de las cuotas obrero patronales es sin lugar a dudas se cumpla con la seguridad social; la cual podríamos definir como el conjunto

de principios, normas jurídicas e instituciones cuyo objeto es la protección de los miembros de una sociedad y en especial de las clases económicas desposeídas, contra contingencias que puedan reducir su capacidad de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar un bienestar individual y colectivo.

### **3. IMSS E INFONAVIT COMO INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.**

La seguridad social esta a cargo de diferentes entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados entre las que destacan el IMSS y el INFONAVIT.

Según al artículo 2o de la Ley del Seguro Social la seguridad social tiene como finalidad:

- \* El garantizar el derecho humano a la salud;
- \* La asistencia médica;
- \* La protección de los medios de subsistencia;
- \* Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo;
- \* El otorgamiento de una pensión.

Los cambios efectuados a la Ley del Seguro Social tiene como fin los siguientes objetivos:

- \* Elevar la calidad y mejoramiento de los servicios proporcionados;
- \* Tener viabilidad financiera:
- \* Darle permanencia a sus principios originales:
- \* Ampliar la cobertura de los seguros y pensiones;
- \* Ser más social y más justa;
- \* Ser instrumento del fomento al empleo.

El Instituto Nacional para la Vivienda de los Trabajadores complementa la seguridad social proporcionada por el Estado, con el objeto de que los trabajadores puedan obtener o financiar la construcción de viviendas cómodas e higiénicas; así como adecuadas a sus necesidades y posibilidades económicas.

Pues bien, el IMSS y el INFONAVIT son los instrumentos básicos y fundamentales donde recae la responsabilidad de la seguridad social en nuestra nación; por lo cual sus leyes respectivas les otorga una personalidad jurídica y un patrimonio propio, y aún más le da el carácter de organismos fiscales autónomos.

#### **4. EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL Y DEL INFONAVIT.**

El seguro social cubre diferentes contingencias y proporciona varios servicios según cada uno de sus regímenes en particular. Para cubrir los riesgos laborales el IMSS establece prestaciones en especie y en dinero que se encuentran previstas en su ley y en sus reglamentos.

Según lo establece el artículo 6 de la LSS el Seguro Social comprende dos regímenes:

El Régimen obligatorio que esta regulado por el Título Segundo de la LSS llamado "*Del régimen obligatorio*", en sus artículos 11 al 239.

El Régimen voluntario regulado por el Título Tercero de la LSS denominado "*Del régimen voluntario*", en sus artículos 240 al 250.

El régimen obligatorio comprende cinco seguros; por los cuales patrón y trabajador realizan las aportaciones establecidas por la LSS para cada uno de ellos. De esta forma el trabajador cubriendo los requisitos de cada seguro en particular podrá obtener los diversos beneficios que ellos establecen, dichos seguros son los siguientes:

<b>SEGURO:</b>	<b>MARCO LEGAL:</b>
Riesgo de Trabajo	Título II, Capítulo III, Sección V (artículos 70 al 79);
Enfermedades y Maternidad	Título II, Capítulo IV, Sección IV (artículos 105 al 108);
Invalidez y Vida	Título II, Capítulo V, Sección VI (artículos 146 al 149);
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.	Título II, Capítulo VI, Sección V (artículos 167 al 169);
Guarderías y Prestaciones Sociales.	Título II, Capítulo VII, Sección III (artículos 211 al 213).

El INFONAVIT también comprende dos regímenes, el obligatorio regulado por la propia LINFONAVIT, y el voluntario regulado por el Reglamento para la Continuación Voluntaria dentro del Régimen del INFONAVIT.

Dentro del régimen obligatorio de ambos institutos se encuentra afiliado gran parte del sector obrero y por ende del sector industrial y empresarial; es por ello su gran importancia en cuanto a la recaudación de cuotas por parte del IMSS y del INFONAVIT. Por lo anterior es importante el conocimiento de los ordenamientos correspondientes para la determinación y el pago de las contribuciones generadas por patrones y trabajadores.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **INSCRIPCIÓN DE PATRONES Y TRABAJADORES ANTE IMSS E INFONAVIT.**

Antes de revisar como deben de realizarse los movimientos afiliatorios es importante señalar algunos conceptos fundamentales; ya que alrededor de ellos giran las disposiciones jurídicas no solo para la afiliación ante el IMSS y el INFONAVIT, sino también para la determinación y pago de las cuotas respectivas.

#### **1. PATRÓN, TRABAJO, TRABAJADOR, RELACIÓN DE TRABAJO Y SERVICIO SUBORDINADO.**

**PATRÓN:** Según la Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define a "patrón" como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**TRABAJADOR:** Así pues, según el mismo ordenamiento nos señala en su artículo 8 como "trabajador" a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; entendiendo como "trabajo" toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

**RELACIÓN DE TRABAJO:** Una *"relación de trabajo"* según el artículo 20 de la LFT es cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario

**SERVICIO SUBORDINADO:** Los servicios subordinados es la característica que define la afiliación o no de un trabajador al IMSS; y significa que en la prestación de los servicios, el patrón tiene un poder jurídico de mando, correlativo de un deber de obediencia por parte del trabajador. Es decir, el patrón tiene la posibilidad de disponer en todo momento del esfuerzo físico y/o mental del trabajador, decide dónde, cuándo y cómo debe realizar lo que es materia de la *relación de trabajo*.

## **2. OBLIGACIÓN DE EFECTUAR MOVIMIENTOS AFILIATORIOS.**

Una de las obligaciones principales para los patrones es inscribirse al IMSS y al INFONAVIT, avisar de las modificaciones que pudiesen presentarse a su registro, en cuanto a su carácter como patrón y de su situación jurídica, así como la obligación de inscribir a los empleados a su cargo, efectuar los avisos de modificaciones salariales y las bajas del registro de sus trabajadores (Art. 15 frac. I LSS y Art. 31 LINFONAVIT).

El registro e inscripción tanto de los patrones, así como de los trabajadores se podrá realizar a través de los formularios autorizados o por medios magnéticos, atendiendo a las características y reglas que determinen los Institutos; el no efectuarlos o efectuarlos incorrectamente propiciará sanciones y multas.

El 22 de agosto de 1997 se publicaron en el DOF los formatos autorizados para efectuar los registros señalados; pero el 28 de julio de 1999 el H. Consejo Técnico del IMSS publicó en el DOF el acuerdo 455/99 modificando los avisos. El formato de los avisos es el mismo solamente fueron adecuados en el concepto de la fecha correspondiente al año en que se presentan los avisos al Instituto, debido al efecto del año 2000. Los formatos son:

AFIL-01 "Aviso de Inscripción Patronal y de Modificación en su Registro";

AFIL-02 "Aviso de Inscripción del Trabajador";

AFIL-03 "Aviso de Modificación de Salario del Trabajador";

AFIL-04 "Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado".

Cabe señalar que la presentación de los avisos antes mencionados ante el IMSS surtirá efectos también para el INFONAVIT. Anteriormente el registro patronal se tramitaba por separado ante cada instituto, obteniendo dos registros patronales pero efectuando la inscripción, baja y movimientos salariales de los trabajadores solo ante el IMSS.

### **2.1.1. INSCRIPCIÓN PATRONAL.**

La obligación patronal de inscribirse ante el IMSS y el INFONAVIT debe realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a que inicie una relación de trabajo (Art. 15, frac. I LSS; y art. 10, RA).

Basta el concertar una relación laboral para que surja la obligación de inscribirse como patrón; y, por consiguiente, se genere la obligación de inscribir a él, o los trabajadores que participan en dicha relación laboral como analizáremos más adelante. Por lo anterior no es obligación de una empresa el obtener su registro patronal mientras no existan vínculos laborales.

Los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la construcción tendrán la obligación de presentar al instituto notificación del domicilio de cada una de las obras o fases de obra que realicen; también dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos.

Los patrones deberán obtener su registro patronal en las oficinas del Departamento de Afiliación y Vigencia de la Delegación IMSS que corresponda al domicilio de labores, y que por lo regular coincide con el domicilio fiscal. Recordemos que este aviso a través del Seguro Social surtirá efectos también para el INFONAVIT.

Cabe señalar que se deberán obtener dos o más registros patronales en caso de que una empresa que independiente a sus actividades principales, tenga las actividades de construcción, ampliación o remodelación de sus instalaciones; o bien tenga como actividad preponderante y permanente las actividades antes mencionadas (Art. 12 RA); como ejemplo tenemos la Industria de la Construcción y en las cuales el domicilio de labores es diferente al domicilio fiscal.

Un registro se otorgará por los trabajadores permanentes y eventuales (contratados por un período o época determinada y que no participen en trabajos de construcción) y otro registro se otorgará por los trabajadores eventuales de la construcción.

Ahora bien, el IMSS esta organizado en Delegaciones y Subdelegaciones; para los patrones que realicen una obra que se ejecute en varios municipios dentro del área de influencia de una delegación del IMSS, solo presentarán notificación del domicilio correspondiente en donde inicio la obra, sin necesidad de que lo haga por cada uno de los municipios donde continúe la obra; pero si el área de influencia corresponde a dos o más delegaciones del Instituto, aún y cuando sea un solo municipio se dará aviso en cada delegación correspondiente. Lo anterior señalado es debido a que un municipio puede tener influencia de dos o más delegaciones del IMSS y en este caso según señala el artículo 11 del RA se dará aviso a cada delegación

La documentación requerida por el IMSS para poder efectuar el registro de inscripción de un patrón puede variar de una delegación a otra; la documentación que se menciona a continuación es la principalmente requerida por el Instituto:

- El formulario AFIL-01 "Aviso de Inscripción Patronal y de Modificación en su Registro.";
- El Formulario SSRT-01-003 "Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo";
- Acta constitutiva de la empresa:
- Fotocopia del aviso de inscripción ante la SHCP (forma R-1);
- Fotocopia del Registro Federal de Causantes (RFC);
- Última declaración ante la SHCP (en algunas delegaciones y solo cuando el RFC no es reciente);
- Comprobante de domicilio;
- Identificación del representante legal vigente, original y fotocopia;
- Presentar por lo menos un avisos de inscripción de trabajador.

El acta constitutiva es de gran importancia para el Instituto ya que de ahí obtiene datos necesarios como son el número de escritura, la fecha de constitución, la razón social, el giro o actividad preponderante de la empresa, el nombre y número de notario; así como el nombre de *él representante legal* de la empresa que se pretende registrar. Hay algunas delegaciones del IMSS que aceptan una fotocopia simple del documento.

El representante legal de la empresa podrá suscribir una carta poder para efectuar por medio de otra persona el registro patronal, la carta poder deberá presentarse ante las oficinas de Afiliación y Vigencia con original y copia de identificación, tanto del representante legal como de la persona que pretenda realizar el trámite. En algunas delegaciones es posible efectuar el trámite mediante carta poder simple, pero en algunas otras se requiere una carta poder certificada por notario público o bien que acuda el representante legal.

### **2.1.2 FORMULARIO AFIL-01 "AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL Y DE MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO".**

Como mencionamos quienes pretendan darse de alta ante el IMSS deberán presentar el formato AFIL-01 debidamente requisitado, y deberá ser firmado por el representante legal de la empresa. Su llenado es de la siguiente manera:

(1) NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL. Cuando el patrón por primera vez se registra al Instituto este apartado queda vacío ya que el IMSS se encargará de asignar el Número de Registro Patronal correspondiente. Es utilizado solo cuando se hacen modificaciones a la situación jurídica del patrón (cambio de razón social, baja o huelga por ejemplo).

(2) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES. El proporcionado por la SHCP.

(3) NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO.

Se anotará el registrado en el aviso de inscripción ante la SHCP.

(4) ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA. Deberá anotarse la actividad preponderante de la empresa y que bien puede ser un resumen de la especificada en el acta constitutiva.

(5) CLASE DE RIESGO MANIFESTADA, (6) FRACCIÓN y (7) PRIMA. Cuando el patrón se dé de alta por primera vez estos datos serán asignados por el IMSS basándose en el formulario SSRT-01-003 "Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo" y que veremos más adelante. Cuando se pretenda dar aviso al IMSS de cambios en el registro patronal y se posean estos datos, se deberán asentar en el aviso.

(8) FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO. Se anotará el día y mes a dos posiciones, el año se anotará a cuatro posiciones; de acuerdo con la fecha en que entrará en vigor el aviso; y que debe coincidir con la contratación de él o los primeros empleados ya sea por un motivo de alta patronal, o bien la fecha en que se presente la causal de modificación del registro.

(9) DOMICILIO DEL PATRÓN. Corresponderá a su domicilio legal establecido y registrado ante la SHCP.

El aviso señala en recuadros que habrá de marcarse con "X", según sea el caso, de las causas más comunes por las cuales el patrón tiene que enterar al IMSS y las cuales son:

(10) ALTA PATRONAL. Se señalará cuando es la primera vez que se presenta este documento. En este caso hay que proporcionar por lo menos un aviso afiliatorio de trabajador AFIL-02 y que veremos más adelante.

(11) REANUDACIÓN DE ACTIVIDADES. En caso de haber notificado la suspensión de actividades y se reanuden se marcara este recuadro. En el reverso de la forma se anotarán los datos anteriormente registrados ante el IMSS. En este caso también se debe proporcionar por lo menos un aviso de afiliación de trabajador AFIL-02.

(12) CAMBIO DE DOMICILIO O CIRCUNSCRIPCIÓN. Señalar si se realiza el cambio del domicilio fiscal. En el reverso de la forma se deberá anotar el domicilio anterior. En algunas subdelegaciones se deberán presentar todos los avisos afiliatorios para efectuar el trámite.

(13) CAMBIO NOMBRE O RAZÓN SOCIAL. Marcar con "X" y señalar en la parte de atrás la razón social anterior. Se deberá presentar, además, copia del formato R-1 que hace constar tal circunstancia ante la SHCP.

(14) SUSTITUCIÓN PATRONAL. Si el negocio pasa a manos de otro patrón se deberá marcar y en la parte de atrás se deberá anotar el nombre y Número de Registro Patronal del nuevo patrón (Art. 290 LSS y 41 LFT).

(15) DUPLICIDAD. En caso de que por error se tengan varios registros patronales se anotarán dichos registros en el reverso dentro de la sección correspondiente. El IMSS determinará el correcto o asignará otro al patrón.

(16) BAJA. Se marca este recuadro para cancelar el registro patronal. En el reverso se anotará el motivo de la baja. Si la baja es solo de uno de los centros de trabajo se deberán presentar los avisos de baja de todos los trabajadores que correspondan a ese centro de trabajo de no ser así no procederá la baja patronal.

(17) HUELGA. En este caso se señalan varios supuestos y se deberá marcar el que se notifica ya sea INICIO, TERMINO, LEGAL O INEXISTENTE; además, se anexará la documentación comprobatoria al presentar el aviso.

(18) NOMBRE Y FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL. Anotar los datos correspondientes.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 PARA LOS TRABAJADORES

1  
 2

3

4

5 6 7 8

9

10 11 12 13

14 15 16 17

18

19

20

21

22

### **2.1.3. FORMULARIO SSRT-01-003 "INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO".**

Este formulario tiene como fin registrar a las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo; y en el se proporcionará al IMSS la información necesaria para tal efecto de acuerdo al artículo 11 del RCEDPSRT. Será entregado en las oficinas de Afiliación y Vigencia que le corresponda al domicilio de labores del patrón junto con la información ya antes detallada. El llenado es el siguiente:

*En la carátula se anotará la siguiente información requerida:*

- (1) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL. Según corresponda patrón persona física o bien empresa persona moral.
- (2) DELEGACIÓN. La que corresponda al domicilio de la empresa.
- (3) REGISTRO(S) PATRONAL(ES). Los asignados por el IMSS.

Dentro del formulario se deberá anotar:

- (A) DÍA, MES Y AÑO. Fecha que corresponde al llenado del formulario.

1. - Datos generales:

- (B) NOMBRE O RAZÓN SOCIAL;
- (C) REGISTRO(S) PATRONAL(ES);
- (D) DOMICILIO. Domicilio fiscal de la empresa o bien de la obra de construcción que se pretenda registrar.

Se deberá marcar cualquiera de los siguientes supuestos:

- (E) INICIAL. Cuando el registro se efectúe por primera ocasión;
- (F) CAMBIO DE DOMICILIO. Cuando se presente dicha situación;
- (G) FUSIÓN. En caso de que así ocurra;
- (H) RESTABLECIMIENTO. De haberse suspendido y reanudar actividades;
- (I) CAMBIO DE ACTIVIDAD. Es importante señalar tal circunstancia ya que podría modificarse la prima de riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo;
- (J) SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de que se presente.

2. - ACTIVIDAD ECONÓMICA O GIRO. Se deberá anotar con "x" cualquiera de los supuestos a que se refiere ya sea: AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA, PESCA, CAZA, INDUSTRIA EXTRACTIVA, INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN, CONSTRUCCIÓN, COMERCIO Y SERVICIOS.

3. - MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES. Por lo menos se deberán anotar el nombre de tres de estos elementos que sean utilizados en la empresa.

4. - MAQUINARIA Y EQUIPO. Se anotará también por lo menos tres elementos detallando el número de unidades, su nombre, el uso, el tipo de combustible o energía que utilizan; así como la capacidad o potencia que tienen.

5. - PERSONAL. Se anotará un ponderado de los trabajadores que se contratarán según el número y el oficio u ocupación que desempeñen.

6. - PROCESO DE TRABAJO. Se detallará el cómo la empresa realiza sus procesos de elaboración o de trabajo para lograr sus productos o servicios, de no ser suficiente el espacio de la forma se anexarán las hojas necesarias.

7. - En este punto el patrón deberá manifestar la clase y fracción en que considere deba quedar clasificado conforme al Catálogo de Actividades del artículo 13 del RCEDPSRT.

8. - PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS: El Instituto efectuará una revisión de los datos contenidos en el formulario y procederá a aprobar o rectificar la clase y fracción que el patrón haya manifestado; colocándolo en el grado medio de la clase que a su juicio le corresponda.

Cuando se efectúa el alta patronal, se notifica fusión, reestablecimiento, cambio de actividades o sustitución patronal; una vez entregada la documentación y los formularios solicitados por el IMSS, este procederá a devolverlos al patrón en unos cuantos días especificándole cual será su Número de Registro Patronal y la Clase de Riesgo, Fracción y Prima que le corresponde para el Seguro de Riesgo de Trabajo y que deberá cubrir, quedando asentada esta información en los apartados respectivos de los formularios AFIL0-1 y SSRT01-003.

# INSCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

SOLICITUD 1	MATERIALES 3
CREDITO 2	



6


7

... ..

--	--	--	--	--	--

... ..

8

... ..

	...			...		
	...			...		

## 2.1.4. NÚMERO Y TARJETA DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL.

El Número de Registro Patronal es un número de control en el municipio donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del patrón. Este número consta de diez dígitos alfanuméricos y un dígito verificador por ejemplo:

C35	23574	10	8
Delegación	Número progresivo	Modalidad de aseguramiento	Dígito verificador

Si una empresa tiene varios establecimientos o centros de trabajo se le asignará un Número de Registro Patronal por cada uno de los establecimientos.

Si un patrón realiza dentro de su empresa actividades de ampliación, remodelación o construcción de sus propias instalaciones; el IMSS asignará un Número de Registro Patronal diferente por las actividades antes mencionadas. Lo anterior con la finalidad de diferenciar a los trabajadores eventuales de la construcción, con los demás empleados de la empresa.

La Tarjeta de Identificación Patronal es muy importante ya que se deberá mostrar en toda gestión que se realice ante el IMSS (Altas, Bajas, Modificaciones Salariales, etcétera) dicha tarjeta contendrá la siguiente información:

1. - Número de Registro Patronal asignado por el IMSS.
2. - Nombre o razón social del patrón;
3. - Actividad o giro;
4. - Domicilio;
5. - Firma del patrón o representante Legal;
6. - Nombre y Firmas de hasta dos personas asignadas por el patrón para efectuar trámites con la tarjeta (optativo);
7. - Clase y Grado de Riesgo de la empresa;

Esta tarjeta es emitida por la oficina de Afiliación y Vigencia al momento de inscripción del patrón. En caso de robo, destrucción o extravío se deberá avisar al instituto por escrito para poder reponerla pagando los derechos correspondientes. El no efectuar este aviso no exime al patrón por la responsabilidad de los actos que se pudiesen efectuar con ella.

#### **2.1.5. MODIFICACIÓN Y BAJA DEL REGISTRO PATRONAL.**

Los patrones tienen la obligación de comunicar al IMSS y al INFONAVIT las siguientes circunstancias que modifican su personalidad como patrón: Suspensión de actividades, término de actividades, clausura, cambio de nombre y/o razón social, cambio de actividad, cambio de domicilio, cambio de representante legal, sustitución patronal, fusión o cualquier suceso que afecte el registro patronal.

El aviso de modificación al registro patronal se efectuará dentro de cinco días hábiles a partir de que ocurra alguno de los supuestos anteriormente señalados en las Oficinas de Afiliación y Vigencia delegacionales correspondientes.

El formulario que se deberá presentar ante el Instituto es el AFIL-01 "Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en su Registro" y que hemos detallado su llenado.

Este aviso contempla las circunstancias de modificación al registro patronal más comunes, pero en caso de que exista alguna no prevista en el formato el patrón deberá dar aviso al instituto a través de un escrito libre; además del AFIL-01, en todos los casos se deberá anexar toda la documentación comprobatoria que ampare la modificación respectiva.

En caso de huelga el patrón esta obligado a comunicar al IMSS su estallamiento por escrito junto con el AFIL-01 y la documentación que acredite tal circunstancia, dentro de los ocho días hábiles siguientes a que de comienzo tal situación; así como de avisar de la terminación de la misma, en el mismo plazo de tiempo y con la documentación que lo acredite.

La LSS en su artículo 305 señala en su fracción segunda que la omisión de efectuar el registro patronal y sus modificaciones o bien formular el aviso de

inscripción con datos falsos tiene el carácter de delito de defraudación fiscal contemplado por el CFF en sus artículos 108 y 109.

Así mismo si al modificarse el registro patronal, por ejemplo por huelga y el patrón omitiera el aviso de su estallamiento; no solo procederá la multa correspondiente, ya que si el IMSS otorgase prestaciones a los trabajadores se tendrá la obligación de restituir también dichas prestaciones al Instituto.

#### **2.1.6. FORMULARIO AFIL-15 "NOTIFICACIÓN DEL DOMICILIO DE LA OBRA".**

Las empresas que se dediquen permanente o esporádicamente a la construcción; deberán notificar el domicilio de cada una de las obras o fases de obra que realicen, en los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos. Comúnmente en las industrias que se dedican a la construcción, para notificar al IMSS que efectuarán "trabajos de obra" o trabajos de construcción, deben realizar el trámite que hemos señalado de presentar el Aviso de Registro Patronal AFIL-01 y el formulario SSRT-01-003 de Inscripción al Seguro de Riesgos de Trabajo en las oficinas de Afiliación y Vigencia correspondientes al domicilio de la obra.

Posteriormente cada vez que se efectúen avances o fases de obra, se deberá presentar el formulario AFIL-15 "Notificación del Domicilio de Obra"

por duplicado; adjuntando copia de él, o los contratos de obra que amparen tal situación. El llenado de dicho formulario es el siguiente:

(1) REGISTRO PATRONAL. Según el asignado por el IMSS.

(2) DATOS DEL PATRÓN. Se deberá anotar el NOMBRE DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL, TELÉFONO, DOMICILIO FISCAL (ante la SHCP) detallando calle, número exterior, número interior, colonia o población, municipio o delegación, entidad y código postal

(3) DATOS DE LA OBRA. Anotar el DOMICILIO detallando calle, número exterior, número interior, colonia o población, municipio o delegación, entidad y el código postal.

(4) DESCRIPCIÓN DEL TIPO DE OBRA O FASE (S) DE CONSTRUCCIÓN. En este espacio se especificará si se trata de una obra de tipo civil, mecánica, eléctrica o alguna de sus variantes; o bien detallar el tipo de trabajo que se realizará según el contrato respectivo; así como el número de fase de trabajo a que corresponde la obra.

(5) NOMBRE Y FIRMA DEL PATRÓN O SU REPRESENTANTE LEGAL así como el LUGAR Y FECHA de expedición en día, mes y año según lo marca el formato.

APIL-15



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DIRECCION DE ATENCION Y COBRANZA

REGISTRO PATRONAL	1	De Vía:
	1035788	

**NOTIFICACION DEL DOMICILIO DE LA OBRA**

<b>2</b>	
NOMBRE, DEDUCCION O PATRON SOCIAL	
DATOS DEL PATRON	
CALLE	
COMPLEJO RESIDENTIAL	CALLE
ACCION Y FORMACION	NOMBRE SOC.
BETUNAS	MUNICIPIO O DELEGACION
	CODIGO POSTAL

<b>3</b>	
DATOS DE LA OBRA	
DOMICILIO	EXCLUSIVO IMSS
CALLE	FECHA Y HORA DE RECEPCION
NUMERO EXT.	
MUNICIPIO O DELEGACION	
CODIGO POSTAL	
ENTRADA	
<b>4</b>	
DESCRIPCION DEL TIPO DE OBRA O FASE (S) DE CONSTRUCCION	
	COORDENACION DEL TIPO DE OBRA
<b>5</b>	
FIRMAS Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL	
	CONTROL INTERNO
	FECHA Y FIRMA DEL TRABAJADOR

## 2.2.1. INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES.

Los trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales de construcción deberán de ser inscritos por su patrón al IMSS y al INFONAVIT en un plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha de iniciación de una relación laboral (Art. 15, frac I, LSS; Art. 29 LINFONAVIT y 6 RIPAED).

Ejemplo un trabajador entra a laborar el 16 de Marzo del 2000 ¿Cuál será el plazo para entregar su aviso de inscripción?

Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles
16	17	18	19	20	21	22
(1)	(2)	--	--	(3)	(4)	(5)

El último día para presentar su aviso de inscripción será el miércoles 22.

Actualmente la inscripción puede realizarse en el día hábil anterior al inicio de la relación laboral. El Seguro Social proporcionará sus servicios al trabajador a partir de la fecha que se establezca como inicio de relación laboral según el formato AFIL-02 "Aviso de Inscripción del Trabajador".

Siempre que el patrón pretenda registrar a un trabajador deberá presentar la Tarjeta de Identificación Patronal y el formulario AFIL-02 en las Oficinas de Afiliación y Vigencia Delegacionales IMSS que corresponda al domicilio de labores de la empresa; éste aviso surtirá efecto también para el registro del trabajador al INFONAVIT.

El Seguro Social entrega una Tarjeta de Afiliación a los trabajadores la cual contiene, entre otros los siguientes datos: NSS del asegurado, Clave Única de Registro Poblacional (CURP), nombre del trabajador y firma del derechohabiente. Para el trabajador este documento es la llave para solicitar y hacer efectivos los derechos que le corresponden ante el instituto

Cada vez que se inicie una nueva relación laboral el patrón deberá solicitar la Tarjeta de Afiliación al trabajador con la finalidad de corroborar el NSS y la CURP (que será proporcionada por la Secretaría de Gobernación a todo ciudadano mexicano); aún y cuando el trabajador omita proporcionar su Tarjeta de Afiliación el patrón tiene la obligación de registrarla.

Los patrones podrán solicitar el NSS de un trabajador previo a contratar, a través de los servicios de afiliación del IMSS. Este trámite se realiza por medio de un escrito libre, dirigido ante la oficina de Afiliación y Vigencia de la Delegación correspondiente; debiendo acreditar que se tiene el carácter de patrón a través de la Tarjeta de Identificación Patronal.

Los patrones que presenten en una sola exhibición diez o más movimientos afiliatorios (altas, bajas y modificaciones salariales) tendrán la obligación de presentarlos a través de medios magnéticos (disquete generado por el SUA 2000) o de telecomunicación (IMSS desde su empresa); no será posible presentar los formatos AFIL (Art. 3, tercer párrafo del RA, de la LSS).

## 2.2.2. FORMULARIO AFIL-02 "AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR".

Es importante que en estos formatos no aparezcan borrones o tachaduras porque serán rechazados. Su llenado es el siguiente:

(1) NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL. El número consignado en la Tarjeta de Identificación Patronal.

(2) TIPO DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR. Se señalará con una "X" la sección PERMANENTE si el trabajador es contratado de planta, la sección EVENTUAL si es contratado por determinado período, o la sección EVENTUAL-CONSTRUCCIÓN si labora para una constructora o con actividades de este tipo. .

(3) NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR. Aparece en la Tarjeta de Afiliación del trabajador. Si es la primera vez que el trabajador se registra ante el IMSS se dejará en blanco, y se hará acompañar el aviso junto con una copia del acta de nacimiento. El Instituto mantendrá en su poder el aviso de inscripción e indicará al patrón cuando debe regresar a recogerlo, ya con el número de afiliación asignado al trabajador. El NSS esta compuesto de la siguiente manera:

01	91	70	2024	8
Delegación	Año de Ingreso	Año de nacimiento	Número de serie	Dígito verificador

(4) CLAVE ÚNICA DE REGISTRO POBLACIONAL O REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES. La CURP será asignada por la Secretaría de Gobernación, si no se ha designado aún se anotará el RFC del trabajador.

(5) NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS). Anotándolo en el siguiente orden apellido paterno, materno y nombre o nombres; es conveniente auxiliarse de su Tarjeta de Afiliación o el acta de nacimiento.

(6) SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. Anotar el salario real que percibe el trabajador, adicionado con las prestaciones respectivas. Ver Capítulo Tercero.

(7) TIPO DE SALARIO. Indicar con una "X" si este es FIJO, VARIABLE o MIXTO y que profundizaremos al respecto en el Capítulo Tercero.

(8) FECHA DE INGRESO AL TRABAJO. La fecha real en que inició o iniciará su trabajo, empezando por el día, mes y año, usando dos dígitos en el día y mes, y cuatro dígitos en el año.

(9) SEXO. Marcar en el cuadro respectivo 1 MASCULINO; 2 FEMENINO.

(10) LUGAR DE NACIMIENTO y (11) FECHA DE NACIMIENTO. Anotar el lugar y la fecha donde nació el trabajador con apoyo del acta de nacimiento.

(12) NOMBRE DEL PADRE y (13) NOMBRE DE LA MADRE. Anotar el nombre completo de ambos padres aun finados.

(14) EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DÍAS QUE LABORA O EL HORARIO. Precisar los días que el trabajador labora junto con el horario, para ello el IMSS maneja las claves 1,2,3,4 y 5 para precisar los días en que semanalmente labora el asegurado y 6 para jornada reducida.

(15) OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR. Este dato es importante para efecto del riesgo de trabajo al que el empleado esta expuesto. Suponiendo que se avisa la ocupación de auxiliar administrativo y el trabajador se accidenta en actividades de mecánica, el IMSS fincará a la empresa un capital constitutivo.

(16) DOMICILIO DEL TRABAJADOR. Anotar el domicilio actual para que el trabajador sea adscrito a la Unidad Médico Familiar más cerca a su domicilio.

(17) NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO. Anotar el nombre de la empresa (persona moral) o propietario (persona física).

(18) UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO. Anotar el domicilio donde el trabajador realizará sus actividades, puede ser diferente al domicilio fiscal.

(19) FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL. Se deberá anotar, además, el cargo de quien firma el aviso.

(20) FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR. Aquí debe aparecer la firma del trabajador. En caso de que no sepa firmar debe estampar su huella digital.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**SERVICIOS DE AFILIACIÓN, RESERVA DE DEFERIDO**  
**FORMA DE REGISTRO DEL TRABAJADOR**

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA**  
**PARA LOS TRABAJADORES**

**AFILIACIÓN**

1		2		3		4	
NOMBRE DE SEGURO SOCIAL		NOMBRE DE SEGURO SOCIAL		NOMBRE DE SEGURO SOCIAL		NOMBRE DE SEGURO SOCIAL	

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
FECHA DE NACIMIENTO															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
EXCLUSIVO N. 28															

DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SECCIÓN DE AFILIACIÓN, RESERVA DE DEFERIDO, SERVICIOS DE AFILIACIÓN, RESERVA DE DEFERIDO, FORMA DE REGISTRO DEL TRABAJADOR.

SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA, INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, SECCIÓN DE AFILIACIÓN, RESERVA DE DEFERIDO, SERVICIOS DE AFILIACIÓN, RESERVA DE DEFERIDO, FORMA DE REGISTRO DEL TRABAJADOR.

### 2.3.1. MODIFICACIONES SALÁRIALES.

Las modificaciones al salario de los trabajadores se deberán informar conforme al tipo de Salario Base de Cotización; ya sea fijo, variable o mixto y que analizaremos en el Capítulo Tercero; mencionaremos solo los plazos de presentación según el artículo 34 de la LSS, el artículo 21 del RA de la LSS y el artículo 14 del RIPAED del INFONAVIT, los cuales señalan:

**Salarios fijos:** Se deberá dar aviso dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de la modificación. El aviso podrá presentarse el día hábil anterior a la fecha en que surta efecto la modificación.

**Salarios variables:** La notificación se deberá realizar en los quince días naturales del mes inmediato siguiente.

**Salarios mixtos:** El plazo de presentación del aviso correspondiente será de cinco días hábiles para la parte fija y quince días naturales para la variable.

Las modificaciones derivadas de la revisión del contrato colectivo o contrato ley se deberán presentar en los treinta días naturales siguientes.

Las modificaciones originadas por cambio en los salarios mínimos serán aplicadas de oficio por el Instituto, adicionando los porcentajes mínimos establecidos en la LFT para la prima vacacional y aguinaldo. Cuando los

porcentajes sean superiores a los mínimos, el patrón deberá presentar los avisos correspondientes de modificación de salario (Art. 23 RA de la LSS).

En el caso de salarios fijos que presenten una modificación en aumento y esta se presenta dentro del plazo establecido por el IMSS (recordemos que son cinco días hábiles), surtirá efecto el día señalado en el aviso; pero si el aviso se presentase después del plazo establecido, el cambio salarial será registrado por el IMSS hasta la fecha en que se presente.

Si se trata de un aviso de modificación al salario fijo en disminución, dicho cambio surtirá efecto a partir de la fecha en que se presente al IMSS, inclusive aún y cuando se tengan los cinco días hábiles de plazo. Por lo anterior en estos casos será conveniente presentar el aviso el mismo día que surta efecto el cambio salarial o el día hábil anterior a que suceda el cambio (Art. 20 RA).

Hay que tener en cuenta que los patrones que presenten en una sola exhibición diez o más movimientos afiliatorios (sean modificaciones salariales, o bien, altas o bajas) deberán presentarlos a través del disquete generado por el SUA 2000, o por medio del sistema IMSS desde su empresa. Esto según el artículo 3 del RA, de la LSS; reformado el 8 de junio del 2000.

### 2.3.2. FORMULARIO AFIL-03 "AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO DEL TRABAJADOR".

Para efectuar los avisos de modificaciones salariales se deberá presentar ante la oficina de Afiliación y Vigencia correspondiente el formulario AFIL-03 "Aviso de Modificación de Salario del Trabajador". Veamos el llenado correcto:

- (1) NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL. Según la Tarjeta de Identificación.
- (2) TIPO DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR. Marca con una "X" la sección PERMANENTE si el trabajador es contratado de planta, la sección EVENTUAL si es contratado por determinado período, o la sección EVENTUAL CONSTRUCCIÓN si labora para una constructora por determinado tiempo.
- (3) NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR. Anotar el NSS que se notificó en el Aviso de Inscripción, o el de su Tarjeta de Afiliación del IMSS.
- (4) CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN. Anotar el número asignado al trabajador por la Secretaria de Gobernación. Mientras todavía no se asigne este número se anotará el RFC.
- (5) NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR SIN ABREVIATURAS. En el siguiente orden apellido paterno, materno y nombre o nombres.

(6) SALARIO BASE COTIZACIÓN ANTERIOR. Anotar el salario base de cotización que percibía el trabajador antes de efectuar la modificación.

(7) TIPO DE SALARIO. Indicar con una "X" si este es FIJO, VARIABLE o MIXTO. En el Capítulo Cuatro se explicará cada uno.

(8) OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR. Indicar cual será el cargo o función del trabajador dentro de la empresa

(9) SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. Anotar el salario real que percibe el trabajador adicionado con las prestaciones respectivas y que es motivo de notificación al IMSS. Ver Capítulo Tercero.

(10) EXTEMPORÁNEO. Si este aviso se presenta días después de que surgió la modificación de salario, anotar una "X" en esta sección.

(11) FECHA DE MODIFICACIÓN. La fecha real en que surge la modificación,

(12) EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DÍAS QUE LABORA O EL HORARIO. Según el contrato de trabajo o lo pactado con el empleado.

(13) NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO. Anotar el nombre de la empresa o del propietario si es persona física.

(14) UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO. Anotar el domicilio del lugar donde el trabajador desempeñará sus actividades.

(15) FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL. Aquí debe aparecer la firma del patrón o de su representante legal; y se deberá anotar su cargo dentro de la empresa.

(16) FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR. Aquí debe aparecer la firma del trabajador. En caso de que no sepa firmar debe estampar su huella digital.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
SERVICIOS DE AFILIACION Y VIGILANCIA DE DERECHOS  
INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR

ESTADO	CIUDAD	FECHA DE EMISION
VERMONTA	2	1
VENTA	2	1
PRESTAMO	1	1

3	4
---	---

5

MONTE COMPLETO DE LA CUANTIA DEL PAGO

6

7

8

EXCLUSIVO DE

9

EXTEMPORANEO

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

LOS MENCIONADOS QUE APARECEN EN ESTE FORMULARIO DEBEN SER TANTO COMO EL TRABAJADOR COMO EL EMPLEADOR. COMPENSAR A SUS RESPECTIVAS LEYES  
CAPTURAS/AVISO ORIGINAL

### 2.4.1. BAJA DEL TRABAJADOR.

Cuando una relación laboral termina, el patrón debe avisar tal circunstancia en un plazo de cinco días a partir de que se presenta el supuesto de baja ante el IMSS (Art. 15 frac I LSS; Art. 25 RA); Las causales de presentación del aviso de baja son:

- 1 Disolución de la relación laboral;
- 2 Suspensión de la relación o contrato de trabajo;
- 3 Juicio laboral.

#### POR DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO

Terminación: Art. 53,479 y 480 LFT.

Rescisión: Art. 47 y 51 de la LFT.

- \* Convenio entre partes.
- \* Jubilación.
- \* Renuncia.
- \* Abandono de trabajo.
- \* Muerte del trabajador.
- \* Incapacidad permanente (física o mental).
- \* Incapacidad permanente por riesgo de trabajo.
- \* Terminación colectiva de la relación laboral, incosteabilidad, muerte del patrón (Art. 434 LFT)
- \* Cuando la persona deje de ser sujeta de aseguramiento; como ejemplo un empleado que comenzará a laborar por honorarios.

- \* Despido.
- \* Retiro.

Según el artículo 42 de la LFT señala como suspensión de la relación laboral las siguientes causas:

Los avisos de baja presentados al instituto por causa de incapacidades por enfermedades no profesionales, por incapacidades de maternidad o por incapacidad temporal por riesgo de trabajo; serán improcedentes, por lo cual el patrón deberá seguir cubriendo las cuotas respectivas (Art. 21 LSS, Art.27 RA)

En caso de emplazamiento y estallamiento de huelga no procederá la baja de los trabajadores involucrados (Art. 26 RA), pero se deberá efectuarse el aviso respectivo al Instituto. Si la huelga resultase inexistente conforme al artículo 932 de la LFT procederá la baja; y si se comprobará una huelga ilícita conforme al artículo 934 de la LFT, también procederán las bajas respectivas.

El no efectuar el aviso provocará que se cubran las cuotas respectivas hasta el momento que presente el aviso de baja; o bien se compruebe que el trabajador ha reingresado al Instituto a través de otro patrón, el cual ha estado cubriendo las cuotas respectivas durante el período de omisión del aviso correspondiente (Art. 37, LSS; Art. 25, RA; Art. 31, LINFONAVIT; y Art. 14, del RIPAED del INFONAVIT).

Según el artículo 3 del RA, de la LSS; reformado el 8 de junio del 2000 los patrones que presenten en una sola exhibición diez o más movimientos afiliatorios (sean bajas, o bien, altas o modificaciones salariales), deberán presentarlos a través del disquete generado por el SUA 2000, o por medio del sistema IMSS desde su empresa. Esto según el artículo.

## 2.4.2. FORMULARIO AFIL-04 "AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO".

Para efectuar la baja del trabajador se utiliza el formato AFIL-04 "Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado". Este aviso también surte efecto para el INFONAVIT. Veamos como se llena:

(1) NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL. El número asignado en la Tarjeta de Identificación Patronal entregada por el IMSS.

(2) NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR. Anotar el número de seguridad social que aparece en el último aviso de modificación salarial o el de inscripción más reciente; también aparece en su Tarjeta de Afiliación al IMSS señalando el dígito verificador correspondiente

(3) CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN. Anotar aquí el número que le haya asignado al trabajador la Secretaría de Gobernación. Mientras todavía no se asignen este número se anotará el RFC.

(4) NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR SIN ABREVIATURAS. Escribir el nombre del trabajador empezando por el apellido paterno, luego el materno y por último el nombre sin abreviaturas.

(5) EXTEMPORÁNEO. Si este aviso se presenta tiempo después de que terminó la relación laboral, anotar con una "X" en esta sección.

(6) NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO:  
A Anotar el nombre del patrón sea persona física o moral.

(7) UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO. Anotar el domicilio del lugar donde el trabajador desempeñó sus actividades.

(8) FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO ÚLTIMO DÍA DE SALARIO.  
Anotar el último día en que el trabajador laboró a dos dígitos para el día y mes y a cuatro posiciones en el año.

(9) CAUSA DE LA BAJA. Anotar brevemente la razón del término de la relación laboral. La causal de rescisión de la relación laboral debe ser precisa ya que lo expresado en el aviso de baja se equipara a una prueba confesional, que como tal solo produce efectos en la medida que perjudica a quien la hace, esto es al patrón; por lo cual para evitarse problemas laborales se debe expresar exactamente la causa de la baja.

(10) FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL. Aquí debe aparecer la firma del patrón o de su representante legal y, además, su cargo.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 SECCIONES DE AFILIACION Y GENEALOGIA DE DECRETOS  
 AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR  
 O ASegurADO

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
 PARA LOS TRABAJADORES

AFILIO

1 NOMBRE DE LA EMPRESA NOMBRE DE LA EMPRESA		2 NOMBRE DEL TRABAJADOR NOMBRE DEL TRABAJADOR	
3 NOMBRE DEL SEGURO NOMBRE DEL SEGURO		4 NOMBRE DEL TRABAJADOR O ASegurADO EN ABOGACIA NOMBRE DEL TRABAJADOR O ASegurADO EN ABOGACIA	
5 FECHA DE BAJA FECHA DE BAJA		6 MOTIVO DE BAJA MOTIVO DE BAJA	
7 FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO		8 FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO	
9 FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO		10 FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO	

EL MOMENTO DE LA BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO DEBE SER ANTES DE LA BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO. EL MOMENTO DE LA BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO DEBE SER ANTES DE LA BAJA DEL TRABAJADOR O ASegurADO.

CAPTURA Y AVISO ORIGINALES

REC 20254-10-8 LLENAR A MAQUINA O LETRA DE MOLI

### **3. CONSIDERACIONES DE IMPORTANCIA EN LA PRESENTACIÓN DE LOS AVISOS AFILIATORIOS.**

El no inscribir a uno o más trabajadores, reportarlos con un salario inferior al real; o bien omitir su baja tiene consecuencias graves ya que estas acciones son equiparables a la defraudación fiscal tal y como lo indica la LSS en su artículo 305 y el artículo 57 de la LINFONAVIT, por lo cual el patrón podrá hacerse acreedor de multas innecesarias.

Si un trabajador sufre un accidente o enfermedad, aún y cuando subsista el plazo de cinco días hábiles para la notificación respectiva, y no se ha generado el aviso respectivo de inscripción o modificación de salario; no liberará al patrón de pagar las cuotas correspondientes, multas y sanciones; y aún más que el instituto finque capitales constitutivos.

Los capitales constitutivos podemos definirlos como las cantidades que el patrón debe pagar al IMSS, para restituirle el costo de las prestaciones que en cumplimiento de sus obligaciones señaladas en su ley, haya otorgado a un trabajador.

Por lo anterior es importante tener en cuenta que la afiliación de los trabajadores debe efectuarse de ser posible el mismo día en que se contrate al empleado, hay que recordar que es posible dar de alta a los trabajadores el día hábil anterior a que es contratado y así evitarse molestias de tiempo.

Habrá que considerar que el no presentar los avisos afiliatorios correspondientes en los plazos ya señalados, o bien presentarlos erróneamente provocará el pago de cuotas excesivas o insuficientes, con la actualización y recargos respectivos; así como también la carga de trabajo administrativo que se genere; y aún más, sanciones y multas por parte de la autoridad, las cuales desafortunadamente son muy onerosas.

Al generar los avisos afiliatorios se deberá considerar que las delegaciones del IMSS aceptarán en una sola exhibición no más de nueve movimientos entre altas, bajas o modificaciones salariales; ya que diez o más deberán presentarse a través del disquete generado por el SUA 2000, o por medio del sistema IMSS desde su empresa (sistema diseñado por el Instituto para que los patrones que así lo desean, puedan enviar su información electrónicamente); según lo indica el artículo 3 del RA, de la LSS; modificado el 8 de junio del 2000.

Por lo anterior si una empresa a pesar de tener los recursos para generar el disquete o enviar su información electrónicamente al IMSS, podrá presentar sus avisos a través de los formatos AFIL, siempre y cuando no exceda en una remesa nueve movimientos.

## **CAPÍTULO TERCERO.**

### **DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.**

Dentro de los avisos afiliatorios de los trabajadores (altas y modificaciones salariales), el IMSS requiere que el patrón indique el Salario Base de Cotización que abreviaremos como SBC y que es diferente a la cuota o salario diario que acuerda y percibe un trabajador con su patrón.

Para poder adentrarnos en este capítulo es necesario especificar que es salario y las diferentes variantes que de él utilizaremos para la determinación de las cuotas obrero patronales.

#### **1. CONCEPTO DE SALARIO.**

El salario según lo define el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo es la retribución que un patrón efectúa a un trabajador por la prestación de un trabajo; y que como hemos visto, trabajo es la actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio (Art. 8 LFT).

El patrón y el trabajador pueden acordar que el salario se fije por unidad de tiempo, de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra forma.

La retribución antes mencionada puede ser una cuota diaria o una cantidad periódica, y en efectivo que recibe un empleado en pago a una jornada de trabajo sin que a ella se adicione alguna otra prestación.

## **2. CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO.**

El Salario Mínimo según la LFT en su artículo 90 lo define como *"la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo"*. El mismo artículo 90 en su segundo párrafo nos señala que el Salario Mínimo *"... deberá ser suficiente para cubrir con las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material social y cultural, y para proveer de educación obligatoria a los hijos"*.

Los salarios mínimos se dividen en dos en SALARIOS MÍNIMOS GENERALES para una o varias áreas geográficas de aplicación, y las cuales pueden extenderse a una o varias entidades federativas; o bien pueden ser SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES para una rama determinada de una actividad económica o profesiones, oficios o trabajos.

### 3. CONCEPTO DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

El Salario Base de Cotización (SBC) es aquel que sirve para efectuar el cálculo de las cuotas obrero patronales de IMSS e INFONAVIT; dependiendo de los porcentajes que señalen sus leyes, y así determinar el monto de las cuotas a pagar en un período determinado.

La Ley del Seguro Social establece en su artículo 29, que para fijar el salario diario se deberá atender a la forma de pago, ya sea por semana, quincena o mes; y se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta días según corresponda, o bien, entre los días a que corresponda el período de pago que pacten trabajador y patrón para así obtener el salario diario correspondiente.

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 el salario se determina por unidad de tiempo, el IMSS no recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Ahora bien, el SBC es el mismo que el Salario Integrado y que el artículo 84 de la LFT define de la siguiente manera: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o*

*prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*". De esta forma podemos definir al SALARIO DIARIO INTEGRADO como la cuota por día, más las proporciones también por día, de todas las percepciones adicionales que un trabajador percibe por sus servicios.

Para efecto del Seguro Social el Salario Base de Cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (Art. 27 y 30, LSS; y Art. 10, RPC).

Pues bien, el SBC como hemos descrito resulta de sumar a la cuota diaria todas las demás prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que un trabajador perciba por sus servicios ya sea de manera permanente o bien periódica, pero en forma segura.

#### **4. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN FIJO, VARIABLE Y MIXTO.**

Los elementos para determinar el Salario Base de Cotización, como hemos visto, dependen del tipo de prestaciones y la adición que de ellas se haga al salario que perciba el trabajador; por lo cual puede ser salario fijo, variable o mixto.

**SALARIO FIJO:** Es el salario ordinario, más otras percepciones de cuantía previamente conocida.

**SALARIO VARIABLE:** Este salario se integra con los pagos o retribuciones que no pueden ser previamente conocidos, como pueden ser comisiones. Para determinarlo se tomarán las retribuciones correspondientes al mes anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso se estimará el salario probable que le corresponda en un período determinado.

**SALARIO MIXTO:** Cuando el trabajador tenga percepciones fijas o variables se considerará un salario mixto; y se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables del mes inmediato anterior, entre el número de días de salario devengado, el cociente se sumará a los elementos fijos del salario para así obtener el Salario Diario Integrado correspondiente.

Cada vez que se presenten modificaciones al salario se deberá atender a los períodos de presentación de los avisos según el artículo 34 de la LSS, y el artículo 21, del RPC; y que hemos señalado en el Capítulo Segundo, en el punto referente a las Modificaciones Salariales.

## **5. PRINCIPALES CONCEPTOS A CONSIDERAR PARA INTEGRACIÓN SALARIAL.**

Uno de los principales problemas que se presentan para determinar el SBC es precisar que prestaciones se consideran o no como integrantes del salario, según las disposiciones legales vigentes, para ello habrá que considerar los siguientes puntos:

1. Que las prestaciones cumplan con los márgenes o topes fijados por las leyes, en especial el artículo 27 de la LSS y el 29 del RIPAED del INFONAVIT, por lo cual el IMSS y el INFONAVIT aplican la misma base para la integración de las cuotas.

2. Que se respete el principio de equidad tributaria. Esto quiere decir que al SBC no se integrarán otros pagos fiscales hechos en favor de los trabajadores; como las aportaciones al SAR o al INFONAVIT.

3. Si las prestaciones son entregadas al trabajador de manera excepcional o esporádicamente no deberían integrarse al salario, solo las otorgadas de manera habitual, regular o periódica, pero en forma segura. Por ejemplo:

Habitual: La comida que se entregue a los trabajadores diariamente.

Regular: Primas dominicales pagadas por laborar los domingos.

Periódica: El aguinaldo que se entrega cada año, pero de manera segura.

Excepcional: El laborar una o dos ocasiones en los días de descansos obligatorios o en días de descanso normales (séptimo día).

Para IMSS e INFONAVIT las prestaciones que se pueden otorgar como excepcionales o esporádicas, por ejemplo gratificaciones especiales o extraordinarias, pagos por laborar los días de descanso; aunque sea solo una vez deben considerarse como partidas integrables. Este criterio lo sustenta en los oficios 692, del 3 de mayo de 1985, de la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación; y el oficio 39437, del 8 de noviembre de 1984 de la Jefatura de Servicios Legales.

Es por ello que se debe hacer un análisis de la partida en cuestión, y de los supuestos en que puede presentarse, para determinar su integración o no. A continuación citaremos la siguiente resolución de amparo emitida por los Tribunales y que es contraria al artículo 27 de la LSS:

*"SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. Para que un pago otorgado al trabajador forme parte del salario, debe ser cubierto en forma ordinaria y permanente, sin que se ubique en tal hipótesis las gratificaciones eventuales, inciertas y extraordinarias que recibe; es decir, las que no se le cubren necesariamente en forma periódica, sino solo cuando logra reunir determinados requisitos que pueden o no integrarse, como acontece, verbigracia, con los premios que se otorgan cada año en una empresa, a quienes no tengan una falta injustificada durante ese período."*

Primer Tribunal del Noveno Circuito; amparo Directo 91/90. Caledonio Esparza Betancourt, 23 de Marzo de 1990 unanimidad de votos. Ponente Enrique Arizpe Navarro. Secretario Gerardo Abud Mendoza.

Semanario Judicial de la Federación, enero-julio de 1990. Tribunales Colegiados de Circuito, p. 456.

A continuación se presentan las prestaciones más comunes susceptibles de duda para su integración al salario:

#### **5.1. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.**

No integrarán al salario los instrumentos de trabajo otorgados por el patrón al trabajador para que estos desempeñen las actividades propias del trabajo, tales como herramientas y ropa (Art. 27, LSS; y 29 del RIPAED ley del INFONAVIT, ambos en la frac. I ).

#### **5.2. FONDO DE AHORRO.**

Es una prestación que otorgan las empresas a sus trabajadores y que se constituye por las aportaciones realizadas por la propia compañía y el ahorro

de los trabajadores; de estas aportaciones se forma un fondo al cual pueden recurrir los trabajadores para solicitar préstamos.

El artículo 27 fracción II nos señala los requisitos que debe cumplir esta prestación para no ser integrada al SBC; *"...cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y la empresa; si se constituye de forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año integrará al salario..."*, por lo cual podemos determinar tres reglas básicas a considerar:

Primera: No integra al SBC los depósitos semanales, quincenales o mensuales; independiente de la periodicidad del pago de salarios, que por ejemplo pudiese ser diario o decenal; pero si el depósito al fondo de ahorro es decenal, catorcena o de alguna otra forma integrará al salario, puesto que se constituye en forma diversa, a la que la ley precisa.

Segunda: Que el trabajador lo pueda retirar únicamente dos veces al año, ya que de no ser así integrará al SBC. En la práctica muchas empresas procuran que el retiro se realice una vez al año o al término de la relación laboral, ya que es uno de varios requisitos que LISR señala para considerarse como percepción exenta para los trabajadores y deducible al patrón.

Tercera: Que existan aportaciones iguales del patrón y del trabajador. Las aportaciones pueden no ser iguales según lo señala el Acuerdo Técnico

número 494/93 emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS y que estipula lo siguiente:

*"...cuando el fondo se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y las correspondientes al patrón sean iguales o inferiores 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 incrementara únicamente por la cantidad que exceda a la aportación patronal".*

Por lo anterior integrará al salario cuando la aportación periódica sea exclusivamente patronal o bien cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador; para lo cual solo integrará el excedente respecto a la aportación del trabajador.

En la práctica para lograr hacer deducible la parte patronal, y pueda considerarse como una percepción exenta de ISR para los trabajadores, se procura que las aportaciones que realizan tanto trabajador como patrón, no excedan del 13% (LISR, Art. 77, frac. VIII y 24 frac. XII; así como Art. 22, RISR).

A continuación se muestran varios casos como ejemplo de aportaciones al fondo de ahorro tomando en cuenta el artículo 27, fracción II, de la LSS y el Acuerdo del Consejo Técnico 494/93 con fecha del 1o. de septiembre de 1993:

Caso	Monto de las aportaciones.		Cantidad a integrar al SBC
	Patrón	Trabajador	
1	13%	13%	No integra
2	8%	8%	No integra
3	5.50%	6.80%	No integra
4	1%	1%	No integra
5	13%	11%	Integra excedente 2%
6	12%	5%	Integra excedente 7%
7	13%	0%	Integra excedente 13%
8	1%	0%	Integra excedente 1%
9	5%	10%	No Integra
10	10%	13%	No Integra
11	2%	10%	No Integra
12	20%	20%	No Integra
13	16%	0%	Integra excedente 16%
14	14%	20%	No Integra
15	16%	15%	Integra excedente de 1%

### 5.3. PRÉSTAMOS PROVENIENTES DEL FONDO DE AHORRO.

Los retiros por préstamos, no integrarán al SBC independientemente de que se cobren intereses al trabajador por dichos préstamos.

Si se realizan préstamos durante el año, deben estar debidamente documentados con una solicitud por escrito de parte de los trabajadores y considerar que el préstamo no pueda ser mayor o equivalente a las aportaciones acumuladas por el trabajador; sin que se refleje en los recibos de nómina, a fin de que no se considere como cantidades otorgadas directamente por la empresa, evitándose una interpretación errónea de la autoridad en cuanto a que los retiros no son verdaderos préstamos y de esta forma la autoridad en una revisión pudiese presumir los retiros como integrables al salario.

#### 5.4. EROGACIONES PARA FINES SOCIALES DE CARÁCTER SINDICAL.

El artículo 27 de la LSS, y el 29 del reglamento del INFONAVIT ambos en la fracción segunda señalan que: "*...tan poco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical; ...*" por lo cual no se consideran como elemento de integración al salario.

Desafortunadamente la LSS y la LINFONAVIT no definen adecuadamente la expresión "*cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical*" por lo que se pueden considerar de tal carácter las prestaciones otorgadas en el contrato colectivo a trabajadores sindicalizados; y suponiendo que se haga extensivo a los trabajadores de confianza, no integrarían en ningún caso ya que se considerarían cantidades de "carácter sindical".

Las estipulaciones de un contrato colectivo referentes a los beneficios y prestaciones que otorga, se extienden a todos los trabajadores sindicalizados o de confianza; excepto que el mismo contrato prohíba otorgar las mismas condiciones entre los trabajadores sindicalizados y los de confianza (Art. 184 y 396 de la LFT).

Por lo anterior si en un contrato colectivo ofrece prestaciones a los trabajadores sindicalizados y excluye a los de confianza, pero se les otorgan las mismas prestaciones bajo un plan de previsión social no integrarla al

salario las cantidades erogadas por el patrón para los trabajadores sindicalizados por ser "cantidades aportadas para fines sociales de carácter sindical" y si integrase para los trabajadores de confianza.

Si no hay sindicato dentro de una empresa las cuotas que el patrón otorgue para fines sociales integrarían al salario del trabajador ya que no es posible que se consideren de carácter sindical si no existe tal.

Las cantidades para fines sociales o de previsión social, cuando se trate de prestaciones fijas en efectivo entregadas individualmente a los trabajadores y previamente conocidas. No se integrará si estas cantidades son entregadas a los sindicatos, destinadas a fondos de pensiones para la realización de actividad de carácter general.

#### **5.5. APORTACIONES PATRONALES ADICIONALES AL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.**

Conforme a los artículos 27 de la LSS y 29 del RIPAED del INFONAVIT ambos en su fracción III, las aportaciones patronales adicionales al Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez no integrarán al SBC.

### **5.6. APORTACIONES AL INFONAVIT.**

No integra al SBC del trabajador, basándose en el principio jurídico de equidad tributaria. (Art. 27 LSS. frac. IV).

### **5.7. APORTACIONES AL IMSS Y CUOTA OBRERA PAGADA POR EL PATRÓN.**

No integran al salario (Art. 29 RIPAED del INFONAVIT frac. IV)

### **5.8. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.**

No integran al salario, a menos que al determinarse sean otorgadas en mayor cantidad a las reales, o se repartan cuando no las haya; en ambos casos se considerarán como gratificaciones extraordinarias, por lo cual integrarán al salario (artículos 27 de la LSS y 29 del RIPAED del INFONAVIT ambos en su fracción IV).

## 5.9. ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN.

La LSS en su artículo 27 nos señala *“Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones aumentará en un cincuenta por ciento”*. Asimismo, cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en 8.33%.

No integraran al salario si son otorgados al trabajador en forma onerosa (Art. 27, LSS y Art. 29, RIPAED del INFONAVIT, ambos en la fracción V). Existe un acuerdo del Consejo Técnico del IMSS con número 77/94, del 9 de marzo de 1994, que indica que la alimentación y habitación se consideran onerosas, por tanto, no integrará al salario; cuando el precio que debe pagar el trabajador por cada una sea de por lo menos el 20% del SMGDF con independencia de que por la alimentación se otorguen uno, dos o tres alimentos.

Por el contrario, sí el precio que paga el trabajador por la alimentación o la habitación; es inferior al porcentaje legal, se deberán considerar como gratuitas y, por tanto, integrarán al salario.

De lo anterior se establece que el salario de un trabajador por recibir estas prestaciones se incrementará en los siguientes porcentajes:

Por un alimento	8.33%
Por dos alimentos	16.33%
Por los tres alimentos	25.00%
Por habitación	25.00%
Por alimentos y habitación	50.00%

Ejemplo: suponiendo que una empresa proporciona a sus trabajadores la prestación de comedor, misma que incluye en forma diaria un desayuno y una comida. Los empleados pagan para poder consumir los alimentos \$ 4.00 por cada uno. ¿Cuál será el Salario Base de Cotización si un trabajador tiene un salario diario de \$ 80.00 y las prestaciones mínimas de ley?

Paso número uno: determinar si el pago realizado por el trabajador es considerado como oneroso o gratuito.

	SMGDF vigente al 01/Ene/2000	\$ 37.90
Por:	Tope del 25%.	\$ 7.58
Contra:	Pago por cada alimento.	\$ 4.00
	Diferencia:	\$ 3.58

Se puede observar que el trabajador paga menos del tope legal, por lo cual ambos alimentos se consideran como gratuitos, y deben integrarse al salario; si por ejemplo el trabajador hubiese pagado \$ 8.00 por cada alimento, entonces se hubiera considerado como oneroso y no integrarían al salario.

Paso número dos: determinar cual es el porcentaje de incremento al salario.

	Porcentaje de incremento al salario por alimentación.	8.33%
Por:	Número de alimentos otorgados	2
Igual:	Porcentaje de incremento total.	16.66%
Por:	Salario diario del trabajador	\$ 80.00
Igual:	Incremento diario por alimentación.	<u>\$ 13.33</u>

Paso numero tres: determinación del Salario Base de Cotización.

	Salario diario del trabajador	\$ 80.00
Por :	Factor mínimo de integración salarial (aguinaldo y prima vacacional).	<u>1.0452</u>
Igual:	Salario diario integrado	\$ 83.62
Más:	Incremento diario por alimentación.	<u>\$ 13.33</u>
Igual:	Salario diario integrado.	<u>\$ 96.95</u>

#### 5.10. DESPENSA.

No integran el SBC las despensas, siempre y cuando su importe no rebase 40% del SMGDF; así pues, no debe importar si la despensa se otorga en efectivo, especie o vales; y cualquiera que sea el período de otorgamiento sea semanal, quincenal, mensual u otro ( Art. 27, LSS; Art. 29, RIPAED de la ley del INFONAVIT ambos en la fracción VI).

El acuerdo No. 495/93 del Consejo Técnico del IMSS indica, que cuando la cantidad entregada por despensas rebase de \$ 15.16 diarios, que es 40% del SMGDF (\$ 37.90 vigente a partir del 1º de Enero del 2000) solamente se integrará el importe excedente.

Igualmente si el trabajador paga parte del precio de la despensa, la integración se determinará atendiendo al monto de lo cubierto por el patrón, según exceda o no de 40% del SMGDF. El salario se incrementará solo con el excedente y no con el importe total de la despensa.

Supongamos que un empleado recibe mensualmente por concepto de vales de despensa \$ 520.00 mensuales. ¿Cuál será el monto a integrar a su SBC?

Primero vamos a determinar el equivalente diario que recibe el trabajador en vales de despensa para poder posteriormente, efectuar la comparación *contra 40% del SMGDF*.

	Vales de despensa mensual:	\$ 520.00
Entre:	Número de días laborados al mes:	<u>30 días</u>
Igual:	Monto de vales de despensa diarios:	\$ 17.33
	Comparación contra el tope permitido de no integración (SMGDF de \$37.90 por el 40%):	<u>\$ 15.16</u>
Diferencia:	Importe a Integrar al SBC diario:	<u>\$ 2.17</u>

Como podemos ver, al ser superior la cantidad que por vales de despensa percibe el trabajador en relación con el tope máximo permitido por la LSS de \$ 15.16, se integrará la diferencia de \$ 2.17 al SBC diario.

Supongamos que otro empleado recibe mensualmente por concepto de vales de despensa \$ 300.00 mensuales. ¿Cuál será el monto que integrará a su SBC?

	Vales de despensa mensual:	\$ 300.00
Entre:	Número de días trabajados al mes:	<u>30 días</u>
Igual:	Monto de vales de despensa diarios:	\$ 10.00
	Comparación contra el tope permitido de no integración:	\$ 15.16

Al no rebasar el límite permitido por la LSS, los vales de despensa no integrarán SBC.

#### **5.11. PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.**

No integran al salario cuando el importe de cada concepto no rebase 10% del SBC del período por el que se pagan las cuotas (Art. 27, LSS y Art. 29 del RIPAED de la LINFONAVIT ambos en la fracción VII).

El acuerdo No. 496/93 del Consejo Técnico del IMSS, señala que si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el SBC únicamente por las sumas que excedan de dichos topes.

De lo anterior podemos determinar que se debe hacer una integración del salario parcial, considerando todos los elementos que lo conformen, de acuerdo a los lineamientos señalados; posteriormente comparar si se rebasa o no el 10% del SBC parcial determinado, y así integrar el excedente o excluir su integración; recordemos que esta comparación debe realizarse por concepto ya sea premio por puntualidad o asistencia.

Supongamos que una empresa otorga a sus empleados las prestaciones mínimas de ley en cuanto a vacaciones y aguinaldo; pero, además, otorga un premio por puntualidad equivalente a \$ 250.00 ¿Cuál será el SBC del trabajador que obtuvo el premio por puntualidad, si su sueldo es de \$1,200.00?

Paso número uno: determinación del Salario Base de Cotización parcial.

	Cuota mensual:	\$ 1,200.00
Entre:	Días laborados en el mes:	<u>30 días</u>
Igual:	Cuota diaria:	\$ 40.00
Por :	Factor de integración mínimo:	<u>1.0452</u>
Igual:	SBC parcial:	<u>\$ 41.81</u>

Paso número dos: determinación del porcentaje del premio de puntualidad respecto al Salario Base de Cotización parcial, y comparación contra el tope legal de 10% sobre el SBC.

	Premio de puntualidad mensual:	\$ 250.00
Entre:	Días laborados en el mes:	<u>30 días</u>
Igual :	Premio de puntualidad diario:	\$ 8.33
Entre:	SBC parcial:	<u>\$ 41.81</u>
	Premio por puntualidad respecto al	
Igual:	SBC parcial expresado en porcentaje:	19.92%
Menos:	Tope legal para no integrar al salario:	<u>10.00%</u>
Igual:	Porcentaje por integrar al SBC parcial:	<u>9.92%</u>
	SBC parcial:	\$ 41.81
Por:	Porcentaje por integrar al SBC parcial:	<u>9.92%</u>
	Cantidad a integrar al SBC parcial:	<u>\$ 4.15</u>

Paso número tres: determinación del Salario Base de Cotización.

	SBC parcial:	\$ 41.81
Más:	Cantidad a integrar al SBC parcial:	<u>\$ 4.15</u>
Igual:	Salario Base de Cotización:	<u>\$ 45.96</u>

## 5.12. APORTACIONES PATRONALES A PLAN DE PENSIONES.

No integrarán al salario las aportaciones entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de

contratación colectiva. Los planes de pensiones deberán reunir los requisitos que establezca la CONSAR.

La Circular CONSAR 18-1 (DOF, 11 de noviembre, de 1997) denominada *"Reglas generales que establecen los requisitos que deben reunir los planes de pensiones establecidos por los patrones o derivados de contratación colectiva en términos y para los efectos del artículo 27, fracción VIII, de la Ley del Seguro Social"*; establece en su regla tercera los requisitos de los planes de pensiones, de entre los más importantes son los siguientes:

1. El plan de pensiones debe otorgarse en forma general a todos los trabajadores, cualquiera que sea su relación con el patrón; pero se podrán distinguir los beneficios que se otorguen a los trabajadores, atendiendo al riesgo de trabajo, a la calidad de contratado, al lugar donde se presten los servicios; o en caso de que exista, al sindicato al que pertenezcan los trabajadores.

2. El acto jurídico que dé origen al plan de pensiones, debe celebrarse entre los patrones y la institución de crédito o administradora de dicho plan. El patrón deberá enterar las aportaciones respectivas; y las cantidades destinadas deberán de estar registradas en la contabilidad del patrón.

3. Los trabajadores no podrán recibir ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que se cumplan los requisitos para recibir los

beneficios del plan de pensiones que serán complementarias a las otorgadas por el Seguro Social; estableciendo dichos requisitos a través de un contrato.

### **5.13. TIEMPO EXTRA.**

No integra al salario cuando el tiempo extra cuando no rebase de los topes que señala la LFT en su artículo 66 y que determina que la jornada de trabajo podrá prolongarse solo por circunstancias *extraordinarias*, sin rebasar tres horas diarias y sin exceder tres veces a la semana.

El artículo 69 de la LFT nos señala que el tiempo extraordinario deberá ser cubierto por el patrón a razón de 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria; sin embargo, si el tiempo extra excede de los límites señalados, ese tiempo extra se pagará 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Lo anterior significa que no será integrable el tiempo extra que no rebase de las tres horas diarias ni las tres veces a la semana. La actual ley del Seguro Social otorga un beneficio importante en cuanto al tiempo extraordinario no integrable ya que no se toma en cuenta si el salario es fijo o variable, si se pacta verbalmente o por escrito; lo único definitorio es el tope precisado por la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente la disposición sobre el tiempo extra deja sin vigencia el Acuerdo 497/93 del consejo técnico (DOF. 11 de abril de 1994), según el cual no era integrable el tiempo extra prestado tres horas diarias tres veces a la semana durante un bimestre continuo o prestado en forma discontinua hasta 90 días durante un año calendario.

A continuación presentamos algunos ejemplos en los que analizan diversas alternativas, en cuanto a la determinación de horas extras dobles y triples, así como los importes a pagar por tales conceptos y a integrar para fines del SBC.

Consideremos que el trabajador tiene un salario diario de \$ 80.00 y, por tanto, un salario por hora de \$ 10.00 (\$ 80.00 entre 8 hrs.) y que sólo tubo que laborar tiempo extra una semana del mes, según los siguientes casos:

Caso "A". Durante la semana que laboró no rebaso los límites permitidos por ley como se muestra a continuación:

Caso "A"	L	M	Mc	J	V	Total	Salario por hora X Total de hrs. laboradas X 2 ó 3	Importe a integrar
Tiempo extra trabajado.	3	-	1	-	2	6		
No integra.	3	-	1	-	2	6	\$ 10.00 x 6 x 2 = \$120.00	\$ 0.00
Integra.	-	-	-	-	-	-		\$ 0.00

Caso "B". Durante la semana el trabajador labora tres días horas extras, pero en un día se excede de las tres horas permitidas por la ley, veamos:

Caso "B"	L	M	M	J	V	Total	Salario por hora X horas laboradas X 2 ó 3	Importe a integrar
Tiempo extra trabajado	3	2	-	5	-	10		
No integra	3	2	-	3	-	8	$\$10.00 \times 8 \times 2 =$ $\$160.00$	\$ 0.00
Integra	-	-	-	2	-	2	$\$10.00 \times 2 \times 3 =$ $\$60.00$	\$ 60 entre 30 días = \$ 2.00

Caso "C". El trabajador labora más de tres días a la semana horas extras sin exceder de tres horas diarias por semana:

Caso "C"	L	M	M	J	V	Total	Salario por hora X horas laboradas X 2 ó 3	Importe a integrar
Tiempo extra trabajado	-	3	1	3	2	9		
No integra	-	3	1	3	-	7	$\$10.00 \times 7 \times 2 =$ $\$140.00$	\$ 0.00
Integra	-	-	-	-	2	2	$\$10.00 \times 2 \times 3 =$ $\$60.00$	\$60.00 entre 30 días = \$2.00

Caso "D". Se laboran más de tres días a la semana horas extras, excediendo de tres horas por día a la semana, de la siguiente forma:

Caso "D"	L	M	M	J	V	Total	Salario por hora X horas laboradas X 2 ó 3	Importe a integrar
Tiempo extra trabajado	5	5	4	3	-	17		
No integra	3	3	3	-	-	9	$\$10.00 \times 9 \times 2 =$ $\$180.00$	\$ 0.00
Integra	2	2	1	3	-	8	$\$10.00 \times 8 \times 3 =$ $\$240.00$	\$ 240.00 entre 30 días = \$8.00

#### **5.14. INDEMNIZACIONES Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

De conformidad con el artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social, no integran el salario base de cotización, fundamentalmente por dos razones.

1. Integrarán el SBC cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador con motivo de la prestación de sus servicios, en este orden de ideas, estas prestaciones que percibe el trabajador tienen un motivo totalmente contrario, es decir, son motivo de una terminación de la relación laboral y, por ende, constituyen percepciones entregadas al trabajador con motivo de la no prestación de sus servicios.

2. Los conceptos comentados no integran el SBC, en virtud de que por naturaleza jurídica constituyen elementos variables del salario, los cuales se entregan a los trabajadores con motivo de la terminación de la relación laboral que los vinculaba con su empleador, resulta absurdo que se pague una cuota sobre tales conceptos, tomando en consideración que el sistema de pago de las mismas es mensual y en el presente caso, para cuando se pague la cuota supuestamente causada, habrá transcurrido un mes que el trabajador se separó de su patrón.

### **5.15. BONO DE AUTOMÓVIL O AYUDA DE TRANSPORTE.**

De conformidad con lo establecido por el acuerdo número 77/94, punto VI, del 9 de marzo de 1994, emitido por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, este acuerdo en la parte conducente a la letra indica en su fracción VI:

*"... Bono o ayuda para transporte. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social..."*

Cabe señalar que al artículo 32 al que hace referencia el acuerdo, actualmente es el 27 de la LSS y 29 del RIPAED de la ley del INFONAVIT.

### **5.16. VIÁTICOS.**

De conformidad con lo regulado por el artículo 27, primer párrafo, de la LSS, los viáticos no integran la base para efectos de salario de cotización al IMSS, en este sentido no existe distinción entre viáticos comprobados o no comprobados. Fundamenta esta aseveración el siguiente criterio judicial:

*"SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. NO FORMAN PARTE DEL MISMO LAS GRATIFICACIONES ESPECIALES OCASIONALES, LOS VIÁTICOS, LOS HONORARIOS A PROFESIONISTAS, EL PAGO DE MENAJE DE CASA, NI LOS PAGOS POR TIEMPO EXTRAORDINARIO ESPORÁDICOS. Para una debida interpretación de la disposición contenida en el artículo 32 (actualmente es el artículo 27) de la Ley del Seguro Social; se debe distinguir las cantidades entregadas al trabajador por sus servicios que constituyen el salario base de cotización; y en tal virtud las gratificaciones especiales, los viáticos y gastos de viaje que se entregan a un trabajador cuando se desplaza fuera de su centro de trabajo, el tiempo extraordinario que se cubre esporádicamente y los honorarios pagados a profesionistas que ejercen libremente su profesión y que no se encuentran bajo la supervisión y dependencia patronal, no deben de considerarse como salario base de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social."*

#### **5.17. PAGO DE DÍA FESTIVO.**

Con fundamento en lo regulado por el artículo 27, primer párrafo, de la LSS si integra al SBC ya que la LFT establece que en los días de descanso obligatorio se pagará íntegro el salario del trabajador que descansa; por lo tanto, los pagos del salario correspondiente a esos días de descanso son

*pagos en efectivo por cuota diaria, y en consecuencia, si son parte integrante del salario conforme lo establece el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.*

#### 5.18. AGUINALDO.

En términos del artículo 27, primer párrafo, de la LSS el aguinaldo si forma parte del salario para efectos de seguro social. Este deberá ser por lo menos, equivalente a 15 días de salario (artículo 87 de la LFT). Ejemplo:

Consideremos a un trabajador que percibe \$ 90.00 diarios y se le otorgarán 25 días de aguinaldo.

	Sueldo diario:	\$ 90.00
Por :	Días de aguinaldo otorgados:	<u>25 días</u>
Igual a:	Total de aguinaldo anual:	\$ 2,250.00
Entre:	Días del año:	<u>365</u>
Igual a:	Cantidad a Integrar por aguinaldo:	\$ 6.16

#### 5.19. GRATIFICACIONES.

Deben de integrar al salario como es el caso del aguinaldo (el cual en su concepto más puro es una gratificación), ya que estos pagos están indisolublemente ligados al concepto de salario expresado por el artículo 87 de

la LFT, e incrementan su cuantía. Las gratificaciones cualquiera que sea su tipo e independiente de la fecha en que se entregue ya sean, a fin de año, o en cualquier otro momento y siempre que se generen con motivo de la relación laboral integran al Salario Base de Cotización.

#### **5.20. SUELDO O SALARIO NORMAL.**

SI forma parte del SBC en función del artículo 27, primer párrafo, de la LSS y del artículo 29 del RIPAED de la ley del INFONAVIT.

#### **5.21. PRIMA DOMINICAL.**

Esta se pagará en 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo según el artículo 71 de la LFT. Este concepto integrará en su totalidad el SBC al ser una prestación relacionada directamente con el salario y que se recibe en efectivo.

Pongamos un ejemplo, un trabajador con un salario diario de \$ 125.50 y que se le otorga una prima dominical de 35%. Asistió a laborar dos domingos en el mes.

	Sueldo diario:	\$ 125.50
Por :	Prima dominical otorgada:	<u>35 %</u>
Igual a:	Importe de la prima dominical:	\$ 43.93
Por:	Domingos laborados:	<u>2</u>
Igual a:	Cantidad a integrar por prima dominical:	\$ 87.86

Ahora bien, como esta prestación se genera en un período mensual se tendrá que sacar la proporción respectiva a dicho período:

	Cantidad a integrar por prima dominical:	\$ 87.86
Entre:	Días del mes laborados:	<u>30</u>
Igual a:	Monto a integrar por prima dominical:	\$ 2.93

## 5.22. VACACIONES.

Las vacaciones no integrarán al salario ya que su propósito es que el trabajador disfrute de un período de descanso pagado por el patrón. El artículo 76 de la LFT establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período mínimo de seis días de vacaciones pagadas, que aumentarán en dos días hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios y posteriormente dos días más a partir del cuarto año por cada cinco de servicios.

Si las vacaciones son pagadas al trabajador de forma tal que sea privado de descanso o son pagadas en mayor cuantía que las correspondientes deberán integrar al salario.

### 5.23. PRIMA VACACIONAL.

La prima vacacional es una prestación que tiene como finalidad permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar mejor de sus vacaciones. De conformidad con lo establecido por el artículo 27, primer párrafo, de la LSS, la prima de vacaciones se integra al SBC.

Según la LFT en su artículo 80 no podrá ser de un importe menor al 25% del salario que le corresponda cubrir al trabajador, durante el periodo de vacaciones. Ejemplo:

Un trabajador con un salario diario de \$ 180.00, se encuentra en su cuarto año de labores, se le otorgarán 12 días de vacaciones con una prima vacacional de 40%. Determinar el importe a integrar en el SBC:

	Sueldo diario:	\$ 180.00
Por :	Días de vacaciones otorgados:	<u>12</u>
Igual :	Importe de las vacaciones:	\$2,160.00
Por:	Porcentaje de prima vacacional:	<u>40%</u>
Igual:	Prima vacacional otorgada:	\$ 864.00

Ahora bien, este ingreso se va devengando a lo largo del año, por lo tanto, para determinar la parte diaria que integrará SBC se dividirá entre 365 días.

	Prima vacacional otorgada:	\$ 864.00
Entre:	Días del año:	<u>365</u>
Igual a:	Monto a integrar de Prima Vacacional:	\$ 2.37

#### 5.24 SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS.

No integra el SBC para efectos del IMSS, de conformidad con el primer punto del acuerdo número 77/94 de fecha marzo 9 de 1994, emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS, mismo que en la parte conducente establece lo siguiente:

*"... Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución asegurada y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el IMSS, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato..."*

Si integraría al salario cuando el trabajador recibe una cantidad en efectivo por parte del patrón, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico.

## **5.25. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD O ANTIGÜEDAD.**

El acuerdo No. 77/94 nos señala que al no encontrarse excluidos como integrantes del salario, constituyen una percepción que se integra al trabajador por sus servicios, razón por la cual sí integra el SBC.

## **6. DETERMINACIÓN DEL FACTOR MÍNIMO DE INTEGRACIÓN SALARIAL.**

Como hemos señalado el SBC se determina con todas las prestaciones adicionales que incrementen a su salario; ya hemos señalado los conceptos más importantes para integrar o no el salario, ahora señalaremos como obtener el factor mínimo de integración salarial.

Este factor se determina tomando en cuenta las dos prestaciones mínimas de ley que integran al SBC y que son la prima vacacional, a la cuál corresponde un 25% del monto de vacaciones por disfrutar; y el aguinaldo al que corresponden 15 días de salario.

Para determinar este factor tomaremos como ejemplo a un trabajador que gana diariamente \$150.00, está por ingresar a trabajar; y tiene las prestaciones mínimas de ley. El factor mínimo de integración para determinar su SBC se determina de la siguiente manera:

## Uno: Determinación del factor de integración:

	Aguinaldo:	
	Días de aguinaldo otorgados:	15
Entre:	Días devengados por esta prestación:	<u>365</u>
Igual a:	Proporción correspondiente a aguinaldo:	0.0411

	Prima vacacional:	
	Días de vacaciones otorgados:	6
Entre:	Días devengados por esta prestación:	<u>365</u>
Igual a:	Proporción correspondiente a vacaciones:	0.0164
Por:	Porcentaje de prima vacacional:	<u>25 %</u>
Igual a:	Prop. correspondiente a prima vacacional:	0.0041

Recordemos que las vacaciones no son integrantes del salario.

	Factor de Integración:	
	Proporción correspondiente a aguinaldo:	0.0411
Más:	Prop. correspondiente a prima vacacional:	<u>0.0041</u>
Igual a:	Factor de integración mínimo:	0.0452

## Dos: Determinación del SBC:

	Salario diario percibido:	\$ 150.00
Por:	Factor de integración mínimo:	<u>0.0452</u>
Igual a:	Cantidad a integrar al salario:	\$ 6.78

	Salario diario percibido:	\$ 150.00
Más:	Cantidad a integrar al salario:	<u>6.78</u>
Igual a:	Salario diario integrado o SBC:	\$ 156.78

Para una empresa que otorgue las prestaciones mínimas de ley deberá considerar que los días de vacaciones van aumentando conforme al artículo 76 de la LFT, por lo que se deberá modificar el factor de integración dependiendo de los días que el trabajador perciba por vacaciones.

## 7. LÍMITES DE COTIZACIÓN PARA EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Los trabajadores deberán inscribirse al IMSS con el Salario Base de Cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose lo siguientes límites:

**LÍMITE SUPERIOR:** Este límite será de 25 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal; considerando que el SMGDF equivale actualmente a \$37.90 a partir del 1 de enero del año 2000, el tope será de \$947.50 y hasta el cual el patrón se verá obligado a pagar las cuotas correspondientes, en caso de que el SBC diario de un trabajador sea superior.

Este límite se aplicará a los seguros de Riesgo de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Guarderías y solo el ramo de Retiro; dentro del Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez.

Para el seguro de Invalidez y Vida, los ramos de Cesantía en edad Avanzada y Vejez; del Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez; así como la aportación al INFONAVIT el límite superior será de 15 veces el SMGDF.

Cabe señalar que el artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS, dispone que este tope de 15 veces de SMGDF se aumentará en uno, hasta alcanzar el límite máximo de 25 SMGDF en el año 2007; y este incremento se

efectuará cada 1ro. de julio de cada año, por lo cual los límites serán los siguientes:

1ro. de julio de 1997.	15 SMGDF
1ro. de julio de 1998.	16 SMGDF
1ro. de julio de 1999.	17 SMGDF
1ro. de julio de 2000.	18 SMGDF
1ro. de julio de 2001.	19 SMGDF
1ro. de julio de 2002.	20 SMGDF
1ro. de julio de 2003.	21 SMGDF
1ro. de julio de 2004.	22 SMGDF
1ro. de julio de 2005.	23 SMGDF
1ro. de julio de 2006.	24 SMGDF
1ro. de julio de 2007.	25 SMGDF

Por lo que actualmente para el seguro de Invalidez y Vida, los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; del seguro de Retiro, Cesantía y Vejez, y la aportación al INFONAVIT se deberá considerar como límite 17 SMGDF que equivalen a \$644.33 para el período del 1 de enero, al 30 de junio del 2000; y de 18 SMGDF \$682.20 para el período del 1 de julio del 2000, al 31 de diciembre del mismo año, considerando que el SMGDF es de \$ 37.90 y que no habrá modificaciones salariales hasta el año 2001.

Cabe destacar que como las modificaciones a los límites se efectúan en el mes de julio, en un mismo año podemos tener dos límites diferentes; habrá

que considerar las modificaciones al salario mínimo que pudiesen suscitarse, es por ello que se debe estar pendiente de dichos cambios y hacer los ajustes necesarios.

**LÍMITE INFERIOR:** El límite inferior con el que un patrón podrá inscribir a sus trabajadores será el correspondiente al Salario Mínimo General del Área Geográfica respectiva, adicionado con las prestaciones que otorgue la empresa, o con las prestaciones mínimas de ley como son la prima vacacional y el aguinaldo.

El país está dividido en tres áreas geográficas y los salarios mínimos aplicados a partir del 1 de enero del 2000 son:

Área geográfica:	SMG:	SMG Integrado:
A	\$ 37.90	\$ 39.61
B	\$ 35.10	\$ 36.69
C	\$ 32.70	\$ 34.18

Es importante tener en cuenta que el IMSS y el INFONAVIT no considerarán pagos de cuotas inferiores al SMG del área geográfica respectiva, y se deberá pagar íntegramente las cuotas obrero patronales en los casos de que el trabajador perciba como remuneración el equivalente al Salario Mínimo General del Área geográfica que le corresponda. (Art. 28 y 36 LSS; Art. 11 RPCSS y Art. 30 del RIPAED del INFONAVIT)

## 8. SBC PARA TRABAJADORES CON SEMANA REDUCIDA.

Cuando un trabajador labora menos días de los establecidos en una semana y el salario es determinado por día trabajado, estamos hablando de un trabajador con semana reducida. (Art. 29, RA de la LSS).

Para determinar el SBC, se sumarán las percepciones semanales, incluida la proporción del séptimo día y el resultado se dividirá entre siete (Art. 31, RA de la LSS).

Posteriormente realizaremos una comparación entre el SBC calculado y el SMG del área geográfica donde el trabajador presta sus servicios; de ser inferior el primero las cuotas deberán pagarse sobre el SMG del área geográfica, este salario deberá ser adicionado con las prestaciones mínimas de ley como aguinaldo y vacaciones, ya que como hemos indicado el IMSS no aceptara pagos de cuotas inferiores al Salario mínimo. A continuación determinaremos un SBC como ejemplo:

Supongamos que un empleado labora en una empresa tres días, de seis que se laboran normalmente; dichos días son: martes, jueves y sábado. La cuota diaria percibida es de \$ 47.00 más prestaciones de ley; el lugar de trabajo corresponde al DF ¿Cómo se determina el SBC?

Paso número uno: Determinación de la cuota semanal respectiva

	Cuota diaria:	\$ 47.00
Por:	Días laborados:	<u>3</u>
Igual a:	Cuota semanal:	<u>\$ 141.00</u>

Paso número dos: Determinación del séptimo día.

	Días laborados por el trabajador.	3
Entre:	Días laborados en la empresa.	<u>6</u>
Igual a:	Proporción del séptimo día.	.50
por :	Cuota diaria.	<u>\$ 47.00</u>
Igual a:	Séptimo día:	<u>\$ 23.50</u>

Paso número tres: Determinación de las proporciones diarias por las prestaciones de ley otorgadas.

	Prima vacacional:	$6 \times 25\% / 365 =$	0.0041
Más:	Aguinaldo:	$15 / 365 =$	<u>0.0411</u>
Igual a:	Factor de integración.		0.0452
Por:	Salario ordinario.		<u>\$ 47.00</u>
Igual a:	Proporción diaria de prima vacacional y aguinaldo:		<u>\$ 2.12</u>

Paso número cuatro: Determinación del salario base de cotización.

	Cuota semanal.	\$ 14100
Más:	Séptimo día.	\$ 23.50
Más:	Proporción diaria de prima vacacional y aguinaldo:	<u>\$ 2.12</u>
Igual a:	Salario semanal integrado	\$166.62
Entre :	Días semanales de trabajo.	<u>7</u>
Igual a:	Salario base de cotización.	<u>\$ 23.80</u>

Paso número cinco. Comparación del SBC por semana reducida contra SMG integrado del área geográfica respectiva.

	Salario base de cotización.	\$ 23.80
Contra:	SMG área geográfica respectiva	
	integrado:	\$ 39.61

El SBC resulto inferior por lo cual el pago de las cuotas deberá realizarse sobre el SMG del área geográfica integrado de \$ 39.61.

#### **9. SBC PARA TRABAJADORES CON JORNADA REDUCIDA.**

La jornada reducida es aquella donde un trabajador realiza por un tiempo inferior a los máximos establecidos por la LFT; y el salario es determinado por unidad de tiempo (Art. 28, RA de la LSS).

El SBC de estos trabajadores se determina sumando las retribuciones que se reciban por la unidad de tiempo percibidas en una semana y se dividirán entre siete, el resultado será el SBC (Art. 30, RA de la LSS)

El IMSS no recibirá pago de cuotas inferiores al SMG del área geográfica respectiva por lo cual se deberá estar pendiente de que el SBC calculado por jornada reducida no sea inferior al límite establecido. Presentaremos un ejemplo de como calcular el SBC para este tipo de trabajadores:

En una empresa un trabajador labora cuatro horas los días lunes, miércoles y viernes; los días martes y jueves, labora tres horas; los días sábado y domingo, labora dos horas. La cuota percibida por hora es de \$15.00 más prestaciones de ley; el lugar de trabajo corresponde al DF ¿Cómo se determina el SBC?

Paso número uno: Determinación de las horas laboradas en la semana.

Día:	Horas laboradas
Lunes	4
Martes	3
Miércoles	4
Jueves	3
Viernes	4
Sábado	2
Domingo	<u>2</u>
Total:	<u>22</u>

Paso número dos: Determinación de la cuota semanal respectiva.

	Cuota por hora:	\$ 15.00
Por:	Total de horas laborada:	<u>22</u>
Igual a:	Cuota semanal:	<u>\$ 330.00</u>

Paso número tres: Determinación del séptimo día.

	Total de horas laboradas trabajador.	22 hrs.
Entre:	Jomada máxima legal establecida en hrs.	<u>48 hrs.</u>
Igual a:	Proporción del séptimo día en horas.	0.46 hrs.
por :	SMG del área geográfica legal establecido.	<u>\$ 37.90</u>
Igual a:	Séptimo día:	<u>\$ 17.43</u>

Paso número cuatro: Determinación de las proporciones semanales por las prestaciones de ley otorgadas.

	Prima Vacacional:	$6 \times 25\% / 365 =$	<u>0.0041</u>
Más:	Aguinaldo:	$15 / 365 =$	<u>0.0411</u>
Igual a:	Factor de integración.		<u>0.0452</u>
Por:	Salario semanal.		<u>\$ 330.00</u>
Igual a:	Proporción semanal de prima vacacional y aguinaldo:		<u>\$ 14.92</u>

Paso número cinco: Determinación del salario base de cotización.

	Cuota semanal.	\$ 330.00
Más:	Séptimo día.	\$ 15.85
	Proporción semanal de prima vacacional y aguinaldo:	<u>\$ 17.43</u>
Igual a:	Salario semanal integrado	<u>\$ 363.28</u>
Entre :	Días semanales de trabajo.	<u>7</u>
Igual a:	Salario Base de Cotización.	<u>\$ 51.90</u>

Paso número seis. Comparación del SBC por semana reducida contra SMG del área geográfica respectiva.

	Salario Base de Cotización.	\$ 51.90
Contra:	SMG del área geográfica respectiva integrado:	\$ 39.61

El SBC resulto mayor por lo que el pago de las cuotas deberá realizarse sobre el SBC calculado de \$ 51.90.

## **10. SBC PARA TRABAJADORES CON SEMANA Y JORNADA REDUCIDA.**

Para el cálculo del SBC de estos trabajadores se siguen los procedimientos ya antes descritos; solo dependerá del pago, si es por día nos apegaremos al cálculo de semana reducida, si es por unidad de tiempo el cálculo se apegará a la jornada reducida (Art. 32, RPCSS).

Cabe señalar que el artículo 30, del RPCSS que se refiere a la jornada reducida, no señala que se deba integrar la parte proporcional del séptimo día, como lo señala el artículo 31 del mismo ordenamiento, referente a la semana reducida; más sin embargo, es una prestación mínima consagrada en la LFT en su artículo 69 por lo que deberá integrarse.

## **11. SBC PARA TRABAJADORES DE JORNADA Y SEMANA REDUCIDA QUE LABOREN PARA VARIOS PATRONES.**

Si un trabajador presenta esta modalidad, y la suma de la totalidad de los salarios pagados por los patrones es inferior al SMG integrado de la región donde el trabajador labora; a solicitud de cualquiera de los patrones, el IMSS podrá autorizar que las cuotas sean cubiertas conjuntamente por los empleadores y así puedan totalizar el SMG integrado del área geográfica correspondiente; que como sabemos es el mínimo SBC que el IMSS acepta.

La solicitud respectiva deberá realizarse por escrito en las oficinas de Afiliación y Vigencia correspondientes; la autorización del IMSS solo durará mientras no sean modificados los salarios mínimos o las condiciones de aseguramiento del trabajador (Art. 32, RA de la LSS y Art. 18, RPCSS).

Para determinar la proporción que corresponderá pagar a cada patrón se deberá dividir el SMG del área geográfica que corresponda entre la suma de los salarios reportados al IMSS por los patrones, el cociente será multiplicado por cada salario reportado y ese resultado será la base de cotización para cada patrón.

Cuando la suma de los salarios percibidos por el trabajador sea igual o superior al salario mínimo general del área geográfica correspondiente también se podrán pagar las cuotas en la proporción que a cada patrón le corresponda; sin rebasar los límites establecidos de 25 y 17 veces el SMGDF.

Supongamos que una persona labora para tres patrones percibiendo los siguientes salarios:

Patrón	Percepción
A	\$ 9.00
B	\$ 10.50
C	<u>\$ 12.00</u>
TOTAL:	\$ 31.50

Paso número uno: Cálculo de la parte proporcional correspondiente a cada patrón.

	SMG del área geográfica respectiva.	\$ 39.61
Entre:	Suma total de salarios percibidos.	<u>\$ 31.50</u>
Igual a:	Factor proporcional por cada patrón.	1.2575

Paso número dos: Aplicación de la proporción a cada sueldo percibido para completar el SMG del área geográfica que corresponda.

Patrón	Sueldo	Factor	Base por la que deberá pagar cada patrón.
A	\$ 9.00	1.2575	\$ 11.32
B	\$ 10.50	1.2575	\$ 13.20
C	<u>\$ 12.00</u>	1.2575	<u>\$ 15.09</u>
	\$ 31.50		<u>\$ 39.61</u>

Ahora veremos un ejemplo para un trabajador que rebasa los límites superiores de cotización, los cuales como ya hemos visto son 25 y 18 SMGDF

Suponiendo que un trabajador tiene las siguientes percepciones:

Patrón	Percepción
A	\$ 210.50
B	\$ 378.75
C	<u>\$ 418.25</u>
TOTAL:	\$ 1,007.50

Paso número uno: Determinación de límites superiores hasta los cuales se deberá cotizar, y del factor proporcional correspondiente a cada patrón.

Límite en SMGDF	SMGDF Vigente.	Límite superior.	Entre total de salario Percibido	Igual al factor proporcional por patrón
18 por	\$ 37.90	\$ 682.20	\$ 1,007.50	0.67712
25 por	\$ 37.90	\$ 947.50	\$ 1,007.50	0.94044

Paso número dos: Aplicación del factor de proporción correspondiente a cada patrón para determinar cual será la cuota por la que debe cotizar y cubrir así el total de cada uno de los límites superiores señalados.

a) Para el límite superior de 18 SMGDF correspondiente a \$ 682.20:

Patrón	Percepción	Factor	Proporción
A	\$ 210.50 por	0.67712	\$ 142.53
B	\$ 378.75 por	0.67712	\$ 256.46
C	\$ 418.25 por	0.67712	\$ 283.21
	\$ 1,007.50		\$ 682.20

b) Para el límite superior de 25 SMGDF correspondiente a \$ 947.50:

Patrón	Percepción	Factor	Proporción
A	\$ 210.50 por	0.94044	\$ 197.96
B	\$ 378.75 por	0.94044	\$ 356.20
C	\$ 418.25 Por	0.94044	\$ 393.34
	\$ 1,007.50		\$ 947.50

Hay que recordar que se deberá pedir la autorización correspondiente al IMSS para poder cotizar de la forma descrita y que estará vigente hasta que se modifiquen los salarios mínimos generales.

## **12. AUSENCIAS E INCAPACIDADES EN EL TRABAJO.**

Cuando el trabajador tenga ausencias al trabajo y no se pague salario pero subsista la relación laboral, las cuotas obrero patronales se determinaran de la siguiente forma según señala el artículo 21 de la LSS:

1. Si las ausencias son periodos menores a quince días consecutivos o ininterrumpidos, solo se cotizara en el seguro de Enfermedades y Maternidad.

2. Si las ausencias son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado de pagar las cuotas obrero patronales, siempre y cuando haya presentado con oportunidad el aviso de baja.

3.. En caso de que las ausencias sean amparadas por incapacidades emitidas por el IMSS solo se cotizará en el ramo de Retiro.

## **CAPÍTULO CUARTO.**

### **CONSIDERACIONES PARA EL PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES, RAMAS DE ASEGURAMIENTO Y CALCULO.**

Una vez que se ha calculado el salario base de cotización de los trabajadores, se deberán determinar las cuotas obrero patronales respectivas basándose en los porcentajes que establezca la ley para cada ramo de aseguramiento, así como enterar dichas aportaciones conforme a los plazos y en los lugares establecidos; en este capítulo trataremos estos puntos.

Como hemos visto el patrón es el responsable de calcular y retener las cuotas a los trabajadores y en caso de que omita esta obligación sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, debiendo cubrir las restantes (Art.38, LSS).

Antes de ver los porcentajes que se deben cubrir para cada ramo de aseguramiento y la determinación de las cuotas a pagar veamos algunas consideraciones importantes en cuanto a los períodos, formatos y lugares de pago.

## 1. PERÍODOS DE PAGO.

Las cuotas obrero patronales de los Seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y Prestaciones Sociales; se generan por mes natural vencido, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente (Art.39, LSS; y Art. 5, RPCSS).

Por ejemplo, las cuotas correspondientes al mes de enero del 2000 se deberán presentar como fecha límite el 17 de febrero del 2000, las de febrero como límite el 17 de marzo del año en curso, y así respectivamente como vayan sucediendo.

Las cuotas obrero patronales de los Seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT, se generarán por bimestre natural vencido, efectuando el pago correspondiente el día 17 del mes siguiente al bimestre que correspondan. (Art. Tercero Transitorio RIPAED del INFONAVIT, y Art. Vigésimo Séptimo LSS)

Por ejemplo el bimestre noviembre-diciembre 1999 se pagará a más tardar el 17 de enero del 2000, junto con las cuotas correspondientes al mes de diciembre de 1999; por los Seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y Prestaciones Sociales.

Cuando no se paguen las cuotas respectivas, se deberán enterar el cálculo respectivo ante las oficinas Delegacionales del IMSS, igualmente a más tardar el día 17 del mes o bimestre inmediato siguiente; según sea el caso. El no cumplir con esta obligación podría ocasionar una multa, además de las cuotas por pagar, los recargos y actualización de las mismas, si es que las hubiere (Art. 5 RPCSS).

Cuando el último día de los plazos de pago sea día inhábil o viernes se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil (Art. 12 CFF; Art. 41 RPCSS y 21 RIPAED del INFONAVIT).

## **2. CÉDULA DE DETERMINACIÓN Y CÉDULA DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS.**

El cálculo de las cuotas obrero patronales genera una cédula de *determinación* que de acuerdo al artículo 6, cuarto párrafo del RPCSS, nos indica que: *"La cédula de determinación tendrá para el patrón el carácter de acto administrativo vinculatorio y, en caso de no ser pagado en el plazo legal, su pago será exigido por el Instituto en términos de la Ley y este Reglamento"*.

Podemos considerar que basándose en la obligación de calcular, enterar y pagar las cuotas obrero patronales se puede generar una cédula de determinación o bien una cédula de liquidación

**Cédulas de determinación:** son generadas por los patrones y son de dos tipos, una puede ser a través de los formularios respectivos autorizados por el IMSS; o bien, a través del disquete generado por el Sistema Único de Autodeterminación SUA 2000. Estas cédulas se generarán atendiendo al número de trabajadores que el patrón tenga.

El IMSS emitirá y entregará una cédula de determinación al patrón, generada con la información que tenga en sus registros; y la cual puede servir de apoyo para realizar la cédula de autodeterminación patronal.

**Cédula de liquidación:** es emitida por el Instituto, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo, en este documento el IMSS determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor, ante el incumplimiento u omisión por parte del patrón de las obligaciones que le imponen la Ley y sus reglamentos.

### **3. FORMULARIOS AUTORIZADOS PARA EL PAGO DE CUOTAS.**

Para la determinación de las cuotas se deberán utilizar los formularios autorizados por el IMSS aparecidos en el DOF. el 8 de julio de 1997, en el acuerdo 183/97 del Consejo Técnico del IMSS y que son:

*"Cédula de Determinación de Cuotas"* (COB-10), para los Seguros de Enfermedad y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida; Guarderías y Prestaciones Sociales.

*"Cédula para Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones"* (COB-20), para las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como para las cuotas INFONAVIT.

Estas cédulas son emitidas y entregadas por el IMSS y el INFONAVIT al patrón; y contiene los principales movimientos afiliatorios de los trabajadores (altas, bajas y modificaciones salariales); así como las posibles amortizaciones de créditos INFONAVIT de trabajadores, en fin datos referentes al patrón y al trabajador, que habrá que revisar y considerar para generar nuestro pago o bien hacer las aclaraciones pertinentes ante los Institutos.

Dependiendo del número de trabajadores que tenga el patrón, como veremos más adelante, este podrá generar su pago a través de los formatos COB-01 *"Cédula de Determinación de Cuotas"* y COB-02 *"Cédula para Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones"*.

Las cédulas COB-01 y COB-02 son de formato idéntico al de las cédulas COB-10 y COB-20 emitidas por los institutos; éstas dan la oportunidad de que el patrón consigne los movimientos respectivos para generar los pagos.

#### 4. FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LAS CÉDULAS DE LIQUIDACIÓN.

Existen tres formas en que podrán llevarse a cabo el pago de las cuotas obrero patronales y son:

1. Los patrones de uno a cuatro trabajadores, determinarán y pagarán sus cuotas utilizando las cédulas de autodeterminación COB-10 y COB-20. Si lo desea el patrón, podrá determinar y presentar sus cuotas mediante el Sistema Único de Autodeterminación SUA2000.

2. A través del SUA2000 que utilizarán obligatoriamente los patrones de cinco o más trabajadores.

Este programa lo proporciona el Instituto de manera gratuita al momento de inscripción patronal, o bien puede ser solicitado por el patrón a través de un escrito libre en la delegación IMSS correspondiente, en donde se solicitará al patrón un disquete para proporcionar una copia del programa.

3. Por medio de las cédulas de determinación COB-01 y COB-02 que el Instituto emite y entrega a los patrones, Si el patrón decide pagar a través de ella se deberá anotar en la cédula, todos los elementos necesarios para la exacta determinación de las cuotas.

Solo podrán pagar con estas cédulas los patrones que tienen de uno a cuatro trabajadores, ya que de cinco o más trabajadores como se menciona es obligatorio pagar con el SUA2000.

No es obligación del Instituto el emitir las cédulas ya que de no recibirla, no se exime al patrón de cumplir su obligación de determinar las cuotas y presentar la cédula respectiva, ni de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de dicha obligación (multas y sanciones); por lo cual deberá realizar la determinación y pago de las cuotas respectivas.

En los casos de que las cédulas COB-01 y COB-02 emitidas por el IMSS no contengan todos los movimientos afiliatorios efectuados por los patrones; igualmente no exime de las consecuencias jurídicas derivadas por no considerar dichos movimientos en la autodeterminación de cuotas.

## **5. LUGARES DE PRESENTACIÓN.**

El pago de las cuotas podrá realizarse en las subdelegaciones del Instituto o en las entidades receptoras autorizadas por el IMSS y que son principalmente entidades bancarias.

Hay que recordar que aún y cuando no se realice el pago se debe realizar la cédula de determinación respectiva y enterarla al IMSS para no generar la multa y sanciones respectivas (Art. 2, fracción X, y Art.8 del RPCSS)

La presentación de las cédulas de determinación ante las entidades receptoras autorizadas por el IMSS son en las siguientes circunstancias:

1. Cuando la determinación se haya efectuado mediante el SUA2000 y el pago se realice en ese preciso momento. Se deberá entregar el disquete que contiene la cédula de determinación; no será necesario que el patrón lleve el resumen impreso que emite el SUA2000 ya que los bancos deberán entregar el comprobante de pago de cuotas y aportaciones respectivo (Acuerdo 328/97 del Consejo Técnico publicado en el DOF el 15 de agosto de 1997.).

2. Si el patrón utiliza las cédulas de determinación emitidas por el IMSS (COB-01 y COB-02) sin hacerles ajustes y el pago se efectúa en ese momento, al presentar dichas cédulas; debiendo el patrón recabar copia sellada como comprobante del pago.

Si se presentan las cédulas de determinación ante las subdelegaciones IMSS correspondientes, se deberá exhibir la Credencial de Identificación Patronal cuando:

1. La determinación se efectúa mediante el SUA2000 y el pago no se realiza; se entregará el disquete, así como una impresión analítica de la cédula respectiva, y se deberá recabar copia del resumen sellado por el Instituto;

2. Si se elaboran las cédulas de determinación (formatos COB-10 y COB-20) se realice o no el pago se presentara la credencial patronal. Se deberá recabar copia de la cédula sellada por el Instituto de recibida, y servirá como comprobante de presentación o de pago en su caso.

3. Si el patrón utiliza las cédulas COB-01 y COB-02 emitidas por el IMSS y son ajustadas, independiente de que realice o no el pago respectivo deberá recabar copia de la cédula de determinación sellada por el Instituto de recibido que será el comprobante de presentación o de pago en su caso.

La Cédula será rechazada cuando sea presentada en disquete y este contenga daños, o la suma de los importes parciales no coincida con los totales reportados; también será motivo de rechazo cuando el resumen o la cédula de determinación no contengan los datos requeridos conforme a los formatos autorizados, así como la firma del patrón o su representante legal, Si el patrón decide pagar al momento de la presentación de la cédula no será necesario que dicha cédula contenga su firma.

## **6. MEDIOS DE PAGO.**

Se aceptarán como medios de pago dinero en efectivo, cheques certificados, cheque de caja, transferencias de fondos reguladas por el Banco de México y notas de crédito que expidan los Institutos por la devolución de cantidades enteradas (artículo 43 del RPCSS).

El artículo 8 del Reglamento del CFF, señala que el cheque mediante el cual se paguen las contribuciones y sus accesorios deberá expedirse a favor del organismo descentralizado que recaude las cuotas, ya sea el IMSS o bien el banco respectivo que se encargará de destinar el pago al Instituto. El Cheque deberá contener las inscripciones siguientes:

En el anverso, la leyenda "Para abono en cuenta bancaria del (nombre del organismo descentralizado que recaude las cuotas de seguridad social, o bien del Instituto Mexicano del Seguro Social)".

En el reverso, la leyenda "Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente: (nombre del contribuyente), anotando el Registro Federal de Contribuyentes y el registro patronal correspondiente)".

## **7. PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE LAS CUOTAS.**

La actualización de las contribuciones se llevará a cabo por el procedimiento previsto en el artículo 17-A del CFF, conforme al siguiente factor de actualización:

	INPC del mes anterior al más reciente del período de pago
Entre:	INPC del mes anterior al más antiguo del período de pago
Igual a:	Factor de Actualización

El cálculo de recargos deberá de hacerse como indemnización al fisco por la falta de pago oportuno, sumando las tasa aplicables en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el periodo de actualización de la contribución de que se trate (artículo 21 del CFF).

Cuando se hagan pagos extemporáneos de julio de 1997 en adelante y éstos se enteren en el SUA2000, éste calculará la actualización y los recargos correspondientes a la fecha en que se enteren las contribuciones.

## **8. PORCENTAJES DE PAGO DE LAS CUOTAS IMSS.**

Como sabemos el Régimen obligatorio del Seguro Social y del INFONAVIT comprende los siguientes seguros:

- Enfermedades y maternidad.
- Guarderías y prestaciones sociales.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Riesgo de trabajo.
- INFONAVIT

En este apartado veremos los diferentes porcentajes que se aplican al Salario Base de Cotización para obtener las cuotas respectivas.

### 8.1. CUOTAS PARA EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

En el Seguro de Enfermedades y Maternidad se otorgan dos tipos de prestaciones, en especie y en efectivo; atendiendo a estos beneficios el IMSS fija las cuotas respectivas las que se cubrirán de la siguiente manera:

1. PRESTACIONES EN ESPECIE: Donde los porcentajes que establece la LSS en su artículo 106 están en función del SMGDF como sigue:

a) CUOTA FIJA: Se cubrirá una cuota fija patronal para las prestaciones en especie del 13.9% aplicada al SMGDF la cantidad obtenida se multiplicará por el número de días del mes que labore el trabajador.

Esta tasa se incrementará el 1° de enero de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual (0.65%) comenzando en 1999 para terminar en el año 2008 (Art. Decimonoveno Transitorio de la LSS) por lo que los porcentajes a aplicar serán:

Año:	Porcentaje a aplicar:
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 %

b) **CUOTA ADICIONAL:** Si un trabajador percibe un salario superior a tres veces el SMG diario del DF se deberá cubrir una cuota adicional obrero patronal, para ello se tomará como base la diferencia que resulte de restar al SBC el importe de 3 veces el SMGDF.

Al importe de dicha diferencia se aplicara un 2% como cuota obrera y un 6% como cuota patronal. Estos porcentajes se modifican conforme al artículo Decimonoveno Transitorio de la LSS, el cual señala que la cuota obrera se reducirá en 0.16 centésimas de punto porcentual; y la cuota patronal se reducirá en 0.49 centésimas de punto porcentual cada 1 de enero hasta el año 2008, estableciéndose las siguientes modificaciones:

Año:	Porcentaje a aplicar:	
	Patrón	Trabajador
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 %	0.72 %
2007	1.59 %	0.56 %
2008	1.10 %	0.40 %

2. **PRESTACIONES EN DINERO:** Para financiar las prestaciones en dinero se establecen los siguientes porcentajes en el artículo 107 de la LSS, los que deberán aplicarse al SBC del trabajador:

Cuota:	Porcentaje sobre SBC:
Patronal	0.70 %
Obrera:	0.25 %

3. CUOTA DE GASTOS MÉDICOS PARA PENSIONADOS: El artículo 25, segundo párrafo de la LSS establece que para financiar las prestaciones en especie de los pensionados y sus beneficiarios en los seguros de Riesgo de trabajo, Invalidez y vida y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se aplicará al SBC las siguientes cuotas:

Cuota:	Porcentaje sobre SBC:
Patronal	1.050 %
Obrera:	0.375 %

Ahora veamos como determinar las cuotas respectivas con el siguiente ejemplo, un trabajador tiene un SBC de \$ 41.81 ¿Cuáles serán las cuotas respectivas a cubrir en el Seguro de Enfermedades y Maternidad considerando que se deben pagar en el mes de enero del 2000?

1. Prestaciones en especie:

a) Cuota Fija patronal:

Por:	Salario base de cotización.	\$ 41.81
Igual a:	Porcentaje vigente para el año 2000.	<u>15.20 %</u>
Por:	Cuota diaria:	\$ 6.36
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 197.16

b) Cuota adicional patronal: No es aplicable ya que el SBC del trabajador no rebasa de 3 veces el SMG del D.F.

	Salario base de cotización:	\$ 41.81
Contra:	Tres veces el SMGDF (\$ 37.90 X 3 )	113.17
	Por no rebasar los 3 SMGDF no aplica.	

## 2. Prestaciones en dinero:

	Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:	\$ 41.81
Por:	Porcentaje patronal:	<u>0.70 %</u>
Igual a:	Cuota diaria:	\$ 0.29
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 9.00

	Cuota obrera:	
	Salario base de cotización:	\$ 41.81
Por:	Porcentaje obrero:	<u>0.25 %</u>
Igual a:	Cuota diaria:	\$ 0.10
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 3.10

## 3. Cuota para gastos médicos de pensionados:

	Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:	\$ 41.81
Por:	Porcentaje patronal:	<u>1.050 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 0.44
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 13.64

	Cuota obrera:	
	Salario base de cotización:	\$ 41.81
Por:	Porcentaje obrero:	<u>0.375 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 0.16
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 4.96

Supongamos otro trabajador que tiene un SBC de \$ 125.42 ¿Cuáles serán las cuotas respectivas a cubrir en el Seguro de Enfermedades y Maternidad?

1. Prestaciones en especie:

a) Cuota Fija patronal:

	Salario base de cotización	\$ 125.42
Por:	Porcentaje para el año 2000	<u>15.20 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 19.06
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 590.88

b) Cuota adicional patronal:

Primer paso: Determinar el excedente entre el SBC y 3 SMGDF:

	Salario base de cotización	\$ 37.90
Por:	Tres veces el SMGDF:	<u>3</u>
Igual a:	Límite de 3 veces el SMGDF:	\$ 113.70
Contra:	SBC del trabajador:	<u>125.42</u>
	Excedente :	\$ 11.72

Segundo paso: Aplicación de los porcentajes respectivos:

	Cuota patronal:	
	Excedente de 3 SMGDF:	\$ 11.72
Por:	Porcentaje patronal vigente al año 2000:	<u>5.02 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 0.59
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 18.29

	Cuota obrera:	
	Excedente de 3 SMGDF:	\$ 11.72
Por:	Porcentaje obrero vigente al año 2000:	<u>1.68 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 0.20
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 6.20

## 2. Prestaciones en dinero:

		Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:		\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:		<u>0.70 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:		\$ 0.88
Por:	Días cotizados en el mes:		<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:		\$ 27.28

		Cuota obrera:	
	Salario base de cotización:		\$ 125.72
Por:	Porcentaje obrero:		<u>0.25 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:		\$ 0.31
Por:	Días cotizados en el mes:		<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:		\$ 9.61

## 3. Cuota para gastos médicos de pensionados:

		Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:		\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:		<u>1.050 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:		\$ 1.32
Por:	Días cotizados en el mes:		<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:		\$ 40.92

		Cuota obrera:	
	Salario base de cotización:		\$ 125.42
Por:	Porcentaje obrero:		<u>0.375 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:		\$ 0.47
Por:	Días cotizados en el mes:		<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:		\$ 14.57

## 8.2. CUOTAS PARA EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA.

El artículo 147 de la LSS establece que para este seguro se aplicarán los siguientes porcentajes:

Cuota:	Porcentaje sobre SBC:
Patronal	1.750 %
Obrera:	0.625 %

Tomemos como ejemplo el trabajador con SBC de \$ 125.42 las cuotas que deberá pagar serán las siguientes:

	Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:	\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:	<u>1.750 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 2.19
Por a:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 67.89

	Cuota obrera:	
	Salario base de cotización:	\$ 125.42
Por:	Porcentaje obrero:	<u>0.625 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 0.78
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 24.18

### 8.3. CUOTAS PARA EL SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Las cuotas del seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales deberán ser pagadas íntegramente por el patrón aplicando el 1% al SBC según lo señala el artículo 15 de la LSS. Consideremos como ejemplo el trabajador con SBC de \$125.42 para determinar la cuota respectiva en este seguro:

	<b>Cuota patronal:</b>	
	Salario base de cotización::	\$125.42
Por:	Porcentaje patronal:	<u>1.00 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 1.25
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 38.75

#### 8.4. CUOTAS PARA EL SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se determinan aplicando un 2% al SBC de cuota patronal en el ramo de Retiro y para los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez el 3.150% de cuota patronal y 1.125% de cuota obrera.

Consideraremos el SBC de \$ 125.42 para determinar la cuota respectiva:

Determinación de la cuota del ramo de retiro:

	<b>Cuota patronal:</b>	
	Salario base de cotización::	\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:	<u>2.00 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 2.51
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 77.81

Determinación de la cuota del ramo de cesantía y vejez:

	Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:	\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:	<u>3.150%</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 3.95
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 122.45

	Cuota obrera:	
	Salario base de cotización::	\$ 125.42
Por:	Porcentaje obrero:	<u>1.125%</u>
Igual a:	Cuota respectiva:	\$ 1.41
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual a:	Cuota mensual por pagar:	\$ 43.71

### 8.5. CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGO DEL TRABAJO.

Las cuotas del Seguro de Riesgo del Trabajo son exclusivas de los patrones, se deberán cubrir aplicando la prima que le corresponda, y para saber cual es esta prima se debe atender a dos circunstancias.

Primera. Si el patrón se inscribe por primera vez en el Instituto o cambia de actividad, deberá cubrir la prima media de la clase que conforme al Reglamento para la Clasificación de las Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo (RCEDPSRT), le corresponda (Art. 73 LSS) y que son:

Prima media	Porcentaje
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

La determinación de las clases comprende una lista de las diversas actividades y las diferentes ramas industriales; donde el IMSS toma en cuenta la peligrosidad a que los trabajadores están expuestos, esta clasificación se encuentra en el artículo 13 del RCEDPSRT.

Segunda. En el mes de febrero de cada año los patrones que hayan cubierto un período anual, del 1º de enero al 31 de diciembre, en el Seguro de Riesgo de Trabajo deberán revisar su siniestralidad y determinar la prima correspondiente por dicho período (Art. 72 LSS).

La prima calculada tendrá vigencia de un año, durante el período comprendido entre el 2º bimestre de cotización del año siguiente a aquel en que concluyó el período computado y el 1er bimestre del año subsecuente (Art. 24, frac III, RCEDPSRT). Por ejemplo una empresa calculará su prima por el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 1999, para obtener así la prima en que deberá cotizar desde el 1 de marzo del 2000, al 28 de febrero del 2001.

La prima máxima será de 15% y la mínima de 0.25% según el artículo 74 de la LSS para revisar dicha siniestralidad se deberá aplicar la siguiente fórmula:

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

**S** = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal;

**365** = Número de días naturales del año;

**V** = 28 años;

**I** = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididas entre 100;

**D** = Número de defunciones;

**F** = 2.9, que es el factor prima;

**N** = Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos;

**M** = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo;

Ahora bien, analizaremos la fórmula en relación con las variables que presenta. Como Variables fijas tenemos:

**365.** Número de días naturales del año 365.

**V = 28** Que corresponde a 28 años y es la duración promedio de vida activa de una individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total, este factor es determinado por el IMSS.

**F = 2.9** Es el factor de prima establecida por el Consejo Técnico del IMSS, cada tres años, y es aprobada por el Congreso de la Unión, siendo su objeto garantizar el equilibrio financiero del seguro de riesgo de trabajo.

**M = 0.0025** Es la prima mínima que debe pagar el patrón en el seguro de riesgos de trabajo, para que sean cubiertos los gastos de administración del seguro mencionado.

Veamos las variables que representan mayor cuidado para la determinación de la prima correspondiente:

**Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal (S).** Se determinará sumando el total de días amparados por los certificados de incapacidad, expedidos por el IMSS originados por accidentes o enfermedades que sean motivo de riesgo de trabajo solamente, y no las causadas por enfermedad general.

Cuando un trabajador que sufre un riesgo de trabajo es dado de alta y, posteriormente, sufre una recaída con motivo del mismo accidente, los días que se encuentre incapacitado por recaída también deberán considerarse.

No se consideraran los accidentes en trayecto; denominados así a los accidentes que pueden ocurrirle a un trabajador, al trasladarse de su domicilio al trabajo y viceversa.

**Suma de porcentajes de incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100 ( 1 ).** Si el riesgo de trabajo produce una incapacidad permanente, ésta será determinada por el área de medicina de trabajo del IMSS conforme a los porcentajes de la tabla contenida en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El formato en el que el IMSS hace una evaluación del porcentaje de incapacidad permanente y lo da a conocer al patrón se denomina ST-3 *"Dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo"* de este documento se tomará el porcentaje respectivo. Se sumarán todos los porcentajes de las ST-3 que se tengan y el total se deberá dividir entre 100.

Cuando existan revaluaciones que son originadas por la evolución del padecimiento y, por consiguiente, se incrementa el porcentaje de valuación inicial de una incapacidad permanente parcial del trabajador se deberá atender a dos circunstancias:

Primera. Si en el mismo año por ejemplo 1999 se realizó la valuación inicial del 5% de incapacidad y en el mismo año se efectúa una revaluación del 8%; se tomará el 8% de la revaluación para el cálculo de la prima.

Segunda. Si en otro año, por ejemplo en 1998 se hizo la valuación inicial de 5% y la revaluación de 8% aconteció en 1999, sólo la revaluación en estricto sentido solo el 3% ( diferencia, entre 8% y 5%) computará para la determinación de la prima.

**Número de defunciones ( D ).** Este dato se obtendrá del formato ST-3 "Dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo" donde el IMSS informará al patrón en caso de que ocurra.

**Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo ( N ).** Resulta de dividir el total de días cotizados en el seguro de riesgo de trabajo de todos los trabajadores, en el período anual que se computa, dividido entre 365 que son los días del período.

#### 8.5.1. EJEMPLO PRÁCTICO PARA CALCULAR LA PRIMA DE GRADO DE RIESGO.

A continuación calcularemos la prima de grado de riesgo de la empresa OSRAM S.A. de C.V. que deberá aplicarse desde el 1 de marzo del 2000 y hasta el 28 de febrero del año 2001. Para determinar la siniestralidad ocurrida en la empresa se deberá considerar el período comprendido desde el 1º de enero y hasta el 31 de diciembre de 1999, considerando la siguiente información:

<b>S:</b> Total de días subsidiados por incapacidad temporal	74
<b>I:</b> Suma de los porcentajes de incapacidades permanentes divididas entre 100	0.08
<b>D:</b> Número de defunciones	0
Total de días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo.	39,497
Prima de riesgo de trabajo durante el periodo del 1º de marzo de 1998 al 29 de febrero de 1999.	4.14250 %

Primer paso: Determinaremos el Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo:

	Total de días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo:	39,497
Entre:	Días naturales del periodo:	365
Igual :	N: Número de trabajadores expuestos a riesgo	108.2

Para obtener el total de días cotizados en el ramo de riesgo de trabajo se podrán tomar las cédulas de determinación de cuotas emitidas por el IMSS y/o las listas de raya o nóminas; el resultado se expresará en enteros y un decimal.

Segundo paso: Sustitución de valores, considerando que habrá que redondear a ocho decimales:

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

$$\text{Prima} = [ ( 74 / 365 ) + 28 * ( 0.08 + 0 ) ] * ( 2.9 / 108.2 ) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = [ ( 0.2027397 ) + 28 * 0.08 ] * ( 0.0268022 ) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = [ 0.2027397 + 2.24 ] * ( 0.0268022 ) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 2.4427397 * ( 0.0268022 ) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 0.0654707 + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 0.0679707$$

Tercer paso: Conversión a porcentaje:

Prima calculada en fórmula:	0.679707
Por:	100%
Prima expresada en porcentaje:	6.79707 %

Cuarto Paso: Se debe realizar una comparación de la prima obtenida con la prima del período anterior, teniendo en consideración que la prima calculada no podrá aumentar o disminuir respecto a la del ejercicio anterior en 1% (Art. 74 LSS; Art. 2, frac. II, RCEDPSRT) .

Por lo anterior la prima en la cual se viene cotizando por el Seguro de Riesgo de Trabajo solo podrá modificarse hasta el límite de 1% más, o 1% menos de la siguiente manera:

Tope máximo 1%:	5.14250 %
Prima con la que se cotiza en el Seguro de Riesgo de Trabajo:	4.14250 %
Tope mínimo 1%:	3.14250 %

Comparación de la prima anterior y la prima obtenida:

	Prima obtenida con la fórmula:	6.79707 %
Contra:	Prima del período anterior:	4.14250 %
	Diferencia:	2.65457 %

Nueva prima para cotizar en el Seguro de Riesgo de Trabajo	5.14250 %
--	-----------

Al realizar la comparación se puede observar que la prima obtenida, aumento en 2.65457%, pero como solo puede aumentar en 1% la nueva prima en la que se cotizará será 5.14250 %

Ahora determinaremos la cuota patronal mensual que deberá cubrir el patrón para un SBC de \$ 125.42 con la nueva prima de grado de riesgo:

	Cuota patronal:	
	Salario base de cotización:	\$ 125.42
Por:	Porcentaje patronal:	<u>5.14250%</u>
Igual:	Cuota respectiva:	\$ 6.45
Por:	Días cotizados en el mes:	<u>31</u>
Igual:	Cuota mensual por pagar:	\$ 199.95

#### 8.6.2. FORMATO CLEM-22 "DECLARACIÓN ANUAL DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO".

Una vez calculada la prima a cotizar en el Seguro de Riesgo de Trabajo se deberá dar aviso al IMSS a través del formato "Declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo" CLEM-22. El formato se presenta en dos fojas, que se manejarán independientemente.

La primera foja es la "Declaración anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo" CLEM-22, carátula. Esta foja se exhibirá siempre ante el Instituto.

La segunda foja es la "Relación de casos de riesgos de trabajo terminados" CLEM-22A. El patrón omitirá su presentación cuando no hayan ocurrido riesgos de trabajo en el periodo anual relativo.

La declaración deberá elaborarse en original y copia; la original será para el Instituto y la copia para la empresa; la que debidamente sellada servirá como constancia del cumplimiento de la obligación de autodeterminar anualmente la prima, y presentar ante el IMSS la declaración relativa.

Para evitese multas innecesarias se deberá hacer una verificación de los datos que se asientan, sobre todo en los datos de la identificación del patrón: registro o registros patronales y nombre o razón social.

En la declaración debe ponerse nombre y firma del patrón o representante legal. Además, el sello de la empresa, si se cuenta con él. Si el documento carece de firma, la declaración no tendrá validez. Es decir, se tendrá por no presentada, haciéndose el patrón acreedor a una multa.

Aun y cuando no se haya tenido siniestralidad se debe presentarla declaración respectiva, ya que en este caso la prima disminuirá y por tanto se modificará. Si al efectuar el cálculo la prima resulta inferior, también se debe presentar la declaración.

El patrón quedará liberado de presentar la declaración solamente si al calcular la nueva prima, ésta resulta igual a la del ejercicio anterior situación que resulta muy difícil; o bien si se es una empresa de reciente registro o realiza cambio de actividades.



**DECLARACIÓN ANUAL DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

ESTADO DE GUERRERO  
 12 3 01 2 1 3 3  
 EN SEPTIEMBRE DE 1989

INSTITUT MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 PRESENTE LA DECLARACION ANUAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO AL PERSONAL  
 TRABAJADOR EN LA DECLARACION SOCIAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 TRABAJADOR EN LA DECLARACION SOCIAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 TRABAJADOR EN LA DECLARACION SOCIAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 TRABAJADOR EN LA DECLARACION SOCIAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 TRABAJADOR EN LA DECLARACION SOCIAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL

**DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

RAZON SOCIAL: S.A. DE C.V. DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 DIRECCION: AV. DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 LOCALIDAD: PUEBLA  
 ESTADO: PUEBLA  
 C.P.: 72100

ESTADO DE GUERRERO  
 12 3 01 2 1 3 3  
 EN SEPTIEMBRE DE 1989

**DATOS DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**

ACTIVIDAD PRINCIPAL	01
ACTIVIDAD SECUNDARIA	02
ACTIVIDAD TERCERA	03
ACTIVIDAD CUARTA	04
ACTIVIDAD QUINTA	05
ACTIVIDAD SEXTA	06
ACTIVIDAD SEPTIMA	07
ACTIVIDAD OCTAVA	08
ACTIVIDAD NOVENA	09
ACTIVIDAD DECIMA	10
ACTIVIDAD ONCE	11
ACTIVIDAD DOCE	12
ACTIVIDAD TRECE	13
ACTIVIDAD CATORCE	14
ACTIVIDAD QUINCE	15
ACTIVIDAD DIECISEIS	16
ACTIVIDAD DIECISIETE	17
ACTIVIDAD DIECIOCHO	18
ACTIVIDAD DIECINUEVE	19
ACTIVIDAD VEINTE	20

RAZON SOCIAL: S.A. DE C.V. DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 DIRECCION: AV. DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUANTAS DE SEGURO SOCIAL  
 LOCALIDAD: PUEBLA  
 ESTADO: PUEBLA  
 C.P.: 72100

**DATOS DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**

ACTIVIDAD PRINCIPAL	01
ACTIVIDAD SECUNDARIA	02
ACTIVIDAD TERCERA	03
ACTIVIDAD CUARTA	04
ACTIVIDAD QUINTA	05
ACTIVIDAD SEXTA	06
ACTIVIDAD SEPTIMA	07
ACTIVIDAD OCTAVA	08
ACTIVIDAD NOVENA	09
ACTIVIDAD DECIMA	10
ACTIVIDAD ONCE	11
ACTIVIDAD DOCE	12
ACTIVIDAD TRECE	13
ACTIVIDAD CATORCE	14
ACTIVIDAD QUINCE	15
ACTIVIDAD DIECISEIS	16
ACTIVIDAD DIECISIETE	17
ACTIVIDAD DIECIOCHO	18
ACTIVIDAD DIECINUEVE	19
ACTIVIDAD VEINTE	20

ANDRES ALONSO GONZALEZ



**RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS**  
 (DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1999)

ISSA, S. DL. 2

SECRETARÍA DE SALUD  
 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
 DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS DE TRABAJO

CÓDIGO DE RIESGO DE TRABAJO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO DE TRABAJO	FECHA DE OCURRENCIA	FECHA DE INICIO DEL PERIODO DE CURACIÓN	FECHA DE TERMINACIÓN DEL PERIODO DE CURACIÓN	ESTADO DE LA VICTIMA	FECHA DE INICIO DEL PERIODO DE CURACIÓN	FECHA DE TERMINACIÓN DEL PERIODO DE CURACIÓN
147734590 5	LEON MARTINEZ GONZALEZ	1998 12 06	1	42	59	1999 03 20	
147734590 3	MILARANG GUERRERO GARCIA	1999 01 12	1	18		1999 03 19	
147734590 5	CASTILLO NAVARRA VALENTIN	1999 01 11	3	14	26	1999 08 12	

## 9. PORCENTAJE DE PAGO PARA CUOTAS DEL INFONAVIT.

Uno de los objetivos principales del INFONAVIT es el proporcionar facilidades de financiamiento para que los trabajadores puedan obtener créditos baratos y suficientes; y así sea posible adquirir habitaciones cómodas e higiénicas; o bien que puedan construir, ampliar o reparar dichas habitaciones.

Para ello se establece que la cuota a cubrir al INFONAVIT será del 5% sobre el Salario Diario Integrado, dicha cuota será exclusivamente patronal (Art. 29, frac. II de la LINFONAVIT; Art. 2º y Art. 21 del RIPAED del INFONAVIT).

Hay que recordar que el pago de las cuotas al INFONAVIT es bimestral y que el límite de salario de aportación se modifica anualmente en el mes de julio para alcanzar el tope máximo de 25 salarios mínimos del Distrito Federal; actualmente el límite es \$ 682.20 (18 SMGDF a partir del 1 de julio del 2000).

Veamos un ejemplo de cómo calcular la cuota patronal suponiendo que el Sr. Pablo López Ramírez tiene un SBC de \$140.00:

	Salario base de cotización	\$ 140.00
Por:	Porcentaje de cuota INFONAVIT	<u>5.00 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva diaria:	\$ 7.00
Por:	Días cotizados en el bimestre:	<u>60</u>
Igual a:	Cuota por pagar:	\$ 420.00

## 9.1. RETENCIÓN Y AMORTIZACIÓN DE CRÉDITOS INFONAVIT.

Una de las obligaciones importantes que debe observar el patrón es enterar al INFONAVIT los descuentos que se le efectúen al trabajador por concepto de algún crédito de vivienda que el INFONAVIT haya otorgado.

El INFONAVIT informará al patrón que ha otorgado un crédito habitacional a través del "Aviso de retención de descuentos" dicho aviso contiene los datos principales del trabajador y del patrón como son: nombre del empleado, su NSS y RFC, el número de crédito otorgado por el INFONAVIT; así como Nombre y dirección del patrón, número de registro patronal; y lo más importante el porcentaje de descuento que deberá efectuarse al trabajador en base a su SBC.

El INFONAVIT podrá también efectuar el aviso a través del formato COB-20, que es la "Cédula para determinación de cuotas, aportaciones y amortizaciones" y que llega bimestralmente a los patrones (Art. 42 RIPAED).

Es importante revisar la cédula ya que en muchas ocasiones el INFONAVIT no entrega el "Aviso de retención de descuentos" y notifica al patrón a través de la cédula.

Habiendo recibido el aviso o bien la cédula el patrón deberá comenzar a efectuar los descuentos correspondientes a partir del día siguiente a aquel en

que se reciba alguno de los formatos; las aportaciones se pagarán junto con la aportación patronal del 5%; y no se deberá efectuar el descuento cuando no se paguen salarios por ausencias o bien por incapacidades (Art. 45 del RIPAED).

El patrón es responsable solidario de los descuentos que debe efectuar a partir de la fecha en que deba efectuar las retenciones y hasta recibir el "Aviso de suspensión de descuentos" por parte del INFONAVIT, o bien se presente el aviso de baja del trabajador (Art. 46 del RIPAED).

Suponiendo que al Sr. Pablo López Ramírez el INFONAVIT le ha otorgado un crédito y que el porcentaje de amortización que debe aplicar el patrón es del 25% ¿Cuál será la cantidad que el patrón deba retenerle al trabajador y enterar al INFONAVIT por concepto de amortización de crédito de vivienda?:

	Salario base de cotización	\$ 140.00
Por:	Porcentaje de amortización.	<u>25.00 %</u>
Igual a:	Cuota respectiva diaria:	\$ 35.00
Por:	Días cotizados en el bimestre:	<u>60</u>
Igual a:	Total a retener al trabajador por concepto de amortización	\$ 2,100.00

## CAPÍTULO CINCO.

### CASO PRÁCTICO.

Actualmente la determinación de las cuotas obrero patronales es efectuada por el programa informático SUA 2000, el cual es otorgado por el IMSS a todos los patrones, dicho programa proporciona muchas ventajas en cuanto a la determinación y cálculo de las cuotas respectivas; para ello es necesario realizar la captura exacta de los datos que contienen los movimientos afiliatorios, así como registrar las ausencias e incapacidades que se presenten.

Uno de los datos esenciales al que hay que poner especial cuidado es el correspondiente al Salario Diario Integrado de cada trabajador ya que el SUA 2000 determina las cuotas obrero patronales a pagar mas no determina el SDI dato fundamental para que el sistema pueda realizar los cálculos correctos.

Por lo anterior es necesario efectuar el cálculo del SDI de los trabajadores y también efectuar los cálculos correspondientes al pago de las cuotas, para cerciorarnos de que las cuotas pagadas son las correctas y de manera importante poder efectuar las retenciones correspondientes a cada trabajador, realizando los pagos correctos al Seguro Social y al INFONAVIT.

El tener un conocimiento pleno acerca de las tasas de financiamiento aplicables a cada seguro tiene el objetivo de reducir costos adicionales los cuales repercuten en la economía de las empresas.

En este capítulo veremos como determinar el SDI y las cuotas obrero patronales para la empresa Osram S.A. de C.V. la cual efectuará el pago de sus cuotas obrero patronales por el mes de agosto del 2000 por los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y Prestaciones Sociales; así como el pago del cuarto bimestre del año 2000 (julio-agosto) por los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y las aportaciones al INFONAVIT.

Esta empresa otorga a sus trabajadores las siguientes prestaciones:

1. Vales de despensa del 10% en base al sueldo.
2. Un alimento diario proporcionado gratuitamente, siendo el costo de dicho alimento para el patrón de \$ 18.00.
3. Ayuda para transporte del 5% en base al sueldo.
4. Aportación al fondo de ahorro del 13% por parte del patrón y de 10% del trabajador en base al sueldo.
5. Cinco días de salario por premio de asistencia.
6. Cinco días de salario por premio de puntualidad.
7. Aguinaldo de 30 días.
8. Vacaciones mínimas de ley.
9. Prima vacacional del 30%.

Consideraciones importantes:

- a) La prima a cubrir en el Seguro de Riesgo de Trabajo es 5.14250 %.
- b) Al vigilante de la empresa el Sr. Enrique Juárez Hernández se le otorga habitación gratuita.
- c) El vendedor Pedro Bautista Hernández obtuvo durante el mes comisiones por \$ 1,200.00. Por tener automóvil utilitario asignado por la empresa no se le proporciona ayuda para transporte.
- d) El Sr. Gabriel Alvarado Guerrero obtuvo el premio de puntualidad y a la Sta. Nelly Guerrero Solano se le otorgo el premio de asistencia.
- e) Al Sr. Ángeles Lira Pablo presenta incapacidad por enfermedad general de 10 días a partir del 26 de agosto del 2000. Expedida por el IMSS con el número de folio MX874478.
- d) En el mes de agosto se le otorga un permiso sin goce de sueldo al Sr. Pedro Hernández Bautista por dos días el 23 y 24 de agosto respectivamente.
- e) Al Sr. Castillo Zavala Valentín se le efectúa una retención del 25% sobre su SBC ya que cuenta con un crédito INFONAVIT desde 1998 con número 0997068169; además, el control de asistencia registra una falta el 3 de agosto del 2000.

La determinación de los Salarios diarios de cada trabajador es como sigue:

**Alemán Gómez Andrés**

Fecha de ingreso: 19 de Octubre de 1997  
 Número de Seguridad Social: 0178552134-3  
 CURP: AEGA550204HDFLMN04  
 Ocupación: Director General

	Sueldo mensual:	\$ 16,000.00
	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
		\$ 16,000 / 30 = 533.33
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
		\$ 533.33 X 30 / 365 = 43.84
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	
		(( \$ 533.33 X 10) / 365 ) X 40% = 5.85
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	
		\$ 533.33 X 3% = 116.00
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	
		\$ 533.33 X 8.33% = 44.43
	Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	
		\$ 533.33 X 5% = 26.67
Igual:	<b>Salario Diario Integrado del trabajador:</b>	<b>\$ 670.11</b>

**Alvarado Guerrero Gabriel**

Fecha de ingreso: 20 de Septiembre de 1999  
 Número de Seguridad Social: 4288709259-3  
 CURP: AAGG700518HDFLTR03  
 Ocupación: Ingeniero Mecánico

	Sueldo mensual:	\$ 8,000.00
	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
		\$ 8,000 / 30 = 266.67
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
		\$ 266.67 X 30 / 365 = 21.92

	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	$(( \$ 266.67 \times 10) / 365) \times 40\% =$	1.75
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	$\$ 266.67 \times 3\% =$	8.00
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	$\$ 266.67 \times 8.33\% =$	22.21
	Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	$\$ 266.67 \times 5\% =$	<u>13.33</u>
Igual:	Salario Diario Integrado Parcial del trabajador:		333.88
Más:	Premio de puntualidad: (Salario diario X 5 días de salario / 30 días menos exención del 10% sobre el SDI del periodo por el que se pagan las cuotas de \$ 333.88)	$\$ (266.67 \times 5 / 30) - 33.38 =$	11.05
Igual:	Salario Diario Integrado del trabajador:		<b>\$ 344.93</b>

### Ángeles Lira Pablo

Fecha de ingreso:	3 de Noviembre de 1999
Número de Seguridad Social:	6486691075-1
CURP:	AELP690825HDFNRB05
Ocupación:	Pintor

	Sueldo mensual:	\$ 2,000.00
	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
	$\$ 2,000 / 30 =$	66.67
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
	$\$ 66.67 \times 30 / 365 =$	5.47
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	
	$(( \$ 66.67 \times 10) / 365) \times 40\% =$	0.44
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	
	$\$ 66.67 \times 3\% =$	2.00
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	
	$\$ 66.67 \times 8.33\% =$	5.55

Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	<u>3.34</u>
$\$ 66.67 \times 5\% =$	
Igual: <b>Salario Diario Integrado del trabajador:</b>	<b>\$ 83.47</b>

**Bautista Hernández Pedro**

Fecha de ingreso:	23 de Enero de 1999
Número de Seguridad Social:	0998730571-2
CURP:	BAHP730629HNGTRD04
Ocupación:	Vendedor

Sueldo mensual:	\$ 4,000.00
Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
$\$ 4,000 / 30 =$	133.33
Más: Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
$\$ 133.33 \times 30 / 365 =$	10.96
Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	
$((\$ 133.33 \times 10) / 365) \times 40\% =$	1.16
Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	
$\$ 133.33 \times 3\% =$	4.00
Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	
$\$ 53133.33 \times 8.33\% =$	11.11
Ayuda para transporte: (No se le otorga por tener asignado un automóvil utilitario de la compañía)	0.00
Comisiones por ventas: \$ 1,200.00 (Comisiones totales en el mes / 30 días)	
$\$ 1,200.00 / 30 =$	<u>40.00</u>
Igual: <b>Salario Diario Integrado del trabajador:</b>	<b>\$ 200.56</b>

**Castillo Zavala Valentín**

Fecha de ingreso:	22 de Mayo de 1998
Número de Seguridad Social:	5374590133-9
CURP:	CAZV590204HGTSVL09
Ocupación:	Mecánico
Sueldo mensual:	\$ 3,000.00

	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
	$\$ 3,000.00 / 30 =$	100.00
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
	$\$ 100.00 \times 30 / 365 =$	8.22
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	
	$((\$ 100.00 \times 10) / 365) \times 40\% =$	1.10
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	
	$\$ 100.00 \times 3\% =$	3.00
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	
	$\$ 100.00 \times 8.33\% =$	8.33
	Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	
	$\$ 100.00 \times 5\% =$	5.00
Igual:	<b>Salario Diario Integrado del trabajador:</b>	<b>\$ 125.65</b>

### Castro Gutiérrez Marina

Fecha de ingreso: 19 de Octubre de 1997  
 Número de Seguridad Social: 2894730045-6  
 CURP: CAGM730719MDFSTR07  
 Ocupación: Gerente General

	Sueldo mensual:	\$ 13,000.00
	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	
	$\$ 13,000 / 30 =$	433.33
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	
	$\$ 433.33 \times 30 / 365 =$	35.62
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	
	$((\$ 433.33 \times 10) / 365) \times 40\% =$	4.74
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	
	$\$ 433.33 \times 3\% =$	13.00
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	
	$\$ 433.33 \times 8.33\% =$	36.10
	Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	

\$ 433.33 X 5% =

Igual: **Salario Diario Integrado del trabajador:** 21.67  
\$ 544.46

**Cleto Jáuregui Mayela**

Fecha de ingreso: 15 de Agosto de 1998  
Número de Seguridad Social: 9494752253-1  
CURP: CERM751031MOCRSG07  
Ocupación: Contador General

Sueldo mensual:		\$ 12,000.00
Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)		
	\$ 12,000 / 30 =	400.00
Más: Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)		
	\$ 400.00 X 30 / 365 =	32.88
Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)		
	(( \$ 400.00 X 10) / 365) X 40% =	3.50
Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)		
	\$ 400.00 X 3% =	12.00
Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)		
	\$ 400.00 X 8.33% =	33.32
Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)		
	\$ 400.00 X 5% =	20.00
Igual: <b>Salario Diario Integrado del trabajador:</b>		<u>501.70</u>

**Guerrero Solano Nelly**

Fecha de ingreso: 1 de Marzo de 1998  
Número de Seguridad Social: 6888720454-0  
CURP: GUSN720702MMCRL08  
Ocupación: Secretaria

Sueldo mensual:		\$ 4,500.00
Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)		
	\$ 4,500 / 30 =	150.00

Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	$\$ 150.00 \times 30 / 365 =$	12.33
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	$((\$ 150.00 \times 10) / 365) \times 40\% =$	1.64
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	$\$ 150.00 \times 3\% =$	4.50
	Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	$\$ 150.00 \times 8.33\% =$	12.50
	Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	$\$ 150.00 \times 5\% =$	7.50
Igual:	Salario Diario Integrado Parcial del trabajador:		188.47
Más:	Premio de puntualidad: (Salario diario X 5 días de salario / 30 días menos exención del 10% sobre el SDI del periodo por el que se pagan las cuotas de \$ 188.47)	$\$ (150.00 \times 5 / 30) - 18.85 =$	6.15
Igual:	Salario Diario Integrado del trabajador:		\$ 194.62

### Hernández Juárez Enrique

Fecha de ingreso: 19 de Octubre de 1997  
 Número de Seguridad Social: 0665473225-1  
 CURP: HEJE470704HDFRRN04  
 Ocupación: Vigilante

	Sueldo mensual:		\$ 1,800.00
	Sueldo diario: (Sueldo mensual / días del mes)	$\$ 1,800 / 30 =$	60.00
Más:	Aguinaldo: (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	$\$ 60.00 \times 30 / 365 =$	4.93
	Prima vacacional: (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	$((\$ 60.00 \times 10) / 365) \times 40\% =$	0.66
	Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	$\$ 60.00 \times 3\% =$	1.80

Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	$\$ 60.00 \times 8.33\% =$	5.00
Ayuda para transporte: (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	$\$ 60.00 \times 5\% =$	3.00
Habitación: (Salario diario X porcentaje de integración por habitación gratuita)	$\$ 60.00 \times 25\% =$	15.00
<b>Igual: Salario Diario Integrado del trabajador:</b>		<u><b>\\$ 90.39</b></u>

### Lugo Martínez Oscar

Fecha de ingreso:	24 de Febrero de 1998	
Número de Seguridad Social:	1977592490-5	
CURP	LUMO590514HMCGRS09	
Ocupación:	Ayudante General	
Sueldo Mensual:		<b>\\$ 900.00</b>
Sueldo Diario (Sueldo mensual / días del mes)	$\$ 900 / 30 =$	30.00
Más: Aguinaldo (Salario diario X días de aguinaldo otorgados por la empresa / 365 días)	$\$ 30.00 \times 30 / 365 =$	2.47
Prima vacacional (Salario diario X días vacacionales otorgados por la empresa / 365 días X porcentaje de prima vacacional cubierto por la empresa)	$(( \$ 30.00 \times 10 ) / 365) \times 40\% =$	0.33
Fondo de ahorro: (Salario diario X porcentaje de fondo de ahorro integrable diario)	$\$ 30.00 \times 3\% =$	0.90
Alimentación: (Salario diario X porcentaje alimentación integrable diario)	$\$ 30.00 \times 8.33\% =$	2.50
Ayuda para transporte (Salario diario X porcentaje de ayuda para transporte integrable diario)	$\$ 30.00 \times 5\% =$	1.50
<b>Igual: Salario Diario Integrado del trabajador:</b>		<u><b>\\$ 37.69</b></u>

En este caso el SDI sea \$ 37.69 hay que recordar que el IMSS no aceptará un salario inferior al salario mínimo integrado, esto es \$ 39.61.

Con la información anterior procederemos a determinar las cuotas correspondientes a cada seguro; calculando el pago mensual del mes de agosto del año 2000; así como el cuarto bimestre del 2000 (julio-agosto) que se presentarán a mas tardar el 17 de septiembre.

El objetivo principal es determinar cuales serán las erogaciones por cada seguro y efectuar las retenciones correctas a los trabajadores, para lo cual se efectuaron las cédulas que a continuación se presentan, anexando la copia del pago elaborado con el SUA2000, de esta forma se puede verificar que los cálculos realizados son correctos.

OSRAM S.A. DE C.V.

CEDULA UNO:

DETERMINACION DE CUOTAS IMSS POR EL MES DE AGOSTO DEL 2000.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Nro Nom.	TRABAJADOR	DIAS A COTIZAR	SALARIO DIARIO INTEGRA INC. AUS. COTIZAR	PREST. ESPECIE					PREST. DINERO		
				PATRONAL CUOTA FIJA		EMPLEADO		SUMA 5.7000%	PATRON 0.7000%	EMPLEADO 0.2500%	SUMA 0.9500%
				SOBRE S.M.G.D.F.	EXC.	EXEDENSGDF	EXEDENSGDF				
				15.2000%	5.0200%	TOTAL	1.0800%				
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	31	670.11	178.58	865.89	1,044.47	289.78	1,155.68	145.41	51.93	197.35
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	31	344.93	178.58	359.84	538.42	120.42	480.28	74.85	26.73	101.58
86	ANGELES LIRA PABLO	27	83.47	195.54	0.00	195.54	0.00	0.00	15.78	5.93	21.41
85	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	31	200.56	178.58	135.17	313.76	45.24	180.41	43.52	15.54	59.06
178	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	31	125.85	178.58	18.60	197.18	6.22	24.82	27.27	9.74	37.00
20	CASTRO GUTIERREZ MARINA	31	544.46	178.58	670.35	848.93	224.34	894.69	118.15	42.20	160.34
52	CIELO JAUREGUI MAYELA	31	501.70	178.58	603.81	782.39	202.07	805.86	108.67	38.88	147.75
5	GUERRERO SOLANO NELLY	31	194.62	178.58	125.93	304.51	42.14	168.07	42.23	15.08	57.32
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	31	90.39	178.58	0.00	178.58	0.00	0.00	19.61	7.01	26.62
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	31	39.61	178.58	0.00	178.58	0.00	0.00	8.60	3.07	11.87
<b>TOTALES</b>				1,782.80	2,779.58	4,542.38	930.22	3,769.79	604.29	215.82	820.10

Nro Nom.	TRABAJADOR	DIAS A COTIZAR	SALARIO DIARIO INTEGRA INC. AUS. COTIZAR	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD					ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
				GASTOS MEDICOS		DE PENSIONADOS (ART. 25		SUMA 1.4200%	PATRON 1.4200%	EMPLEADO G.M.P.	SUMA
				PATRON 1.0500%	EMPLEADO 0.3700%	PATRON 1.0500%	EMPLEADO 0.3700%				
				TOTALES		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD					
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	31	670.11	218.12	77.90	296.02	1,408.00	419.61	1,827.62		
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	31	344.93	112.27	40.10	152.37	725.55	187.25	912.80		
86	ANGELES LIRA PABLO	27	83.47	23.66	8.45	32.12	194.96	14.09	209.07		
65	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	31	200.56	65.28	23.32	88.60	422.56	84.10	506.66		
178	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	31	125.85	40.90	14.81	55.51	265.35	30.57	295.91		
20	CASTRO GUTIERREZ MARINA	31	544.46	177.22	63.29	240.52	1,144.30	329.83	1,474.13		
52	CIELO JAUREGUI MAYELA	31	501.70	163.30	58.32	221.63	1,054.56	298.27	1,353.84		
5	GUERRERO SOLANO NELLY	31	194.62	63.36	22.62	85.97	410.09	79.85	489.94		
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	31	90.39	29.42	10.51	39.93	227.62	17.51	245.13		
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	31	39.61	12.89	4.60	17.50	200.07	7.67	207.75		
<b>TOTALES</b>				906.43	323.72	1,230.15	6,053.10	1,469.76	7,522.85		

C.F. CUOTA FIJA

EXC. EXEDENTE DE 3 S.M.G.D.F.

P.D. PRESTACIONES EN DINERO

G.M.P. GASTOS MEDICOS PENSIONADOS

OSRAM S.A. DE C.V.

CEDULA DOS:

DETERMINACION DE CUOTAS IMSS POR EL MES DE AGOSTO DEL 2000.  
 SEGUROS DE RIESGO DE TRABAJO, INVALIDEZ Y VIDA Y GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOC.

Nro Nom.	TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRA INC. AUS. COTIZAR	DIAS A AUS. COTIZAR	RIESGO DE TRABAJO		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	
				PATRON 4.142500%	R.T.	PATRON 1.75000%	EMPLEADO 0.62500%	TOTAL 2.37500%	PATRON 1.00000%
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	670.11	31	860.54		363.53	129.83	483.37	207.73
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	344.93	31	442.95		187.12	66.83	253.95	106.93
86	ANGELES LIRA PABLO	83.47	4	93.36		39.44	14.09	53.53	22.54
65	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	200.56	2	240.94	2	101.78	36.35	138.14	58.16
178	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	125.65	1	156.15	1	65.97	23.56	89.53	37.70
20	CASTRO GUTIERREZ MARINA	544.46	31	699.18		285.37	105.49	400.86	168.78
52	CIELO JAUREGUI MAYELA	501.70	31	844.27		272.17	97.20	369.38	155.53
5	GUERRERO SOLANO NELLY	194.62	31	249.93		105.58	37.71	143.29	60.33
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	90.39	31	116.08		49.04	17.51	66.55	28.02
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	39.61	31	50.87		21.49	7.67	29.16	12.28
<b>TOTALES</b>				3,554.26		1,501.50	536.25	2,037.75	856.00

CEDULA TRES:

ACUMULADO POR PAGAR DEL MES DE AGOSTO POR LOS SEGUROS DE:  
 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, GASTOS MEDICOS DE PENSIONADOS,  
 RIESGO DE TRABAJO, INVALIDEZ Y VIDA Y GUARDERIAS Y PREST. SOC.

Nro Nom.	TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEGRA INC. AUS. COTIZAR	DIAS A AUS. COTIZAR	AGOSTO DEL 2000		SUMA
				PATRON	EMPLEADO	
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	670.11	31	2,839.81	549.45	3,389.26
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	344.93	31	1,462.55	254.08	1,716.64
86	ANGELES LIRA PABLO	83.47	4	350.32	28.17	378.49
65	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	200.56	2	823.44	120.45	943.89
178	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	125.65	1	525.16	54.13	579.29
20	CASTRO GUTIERREZ MARINA	544.46	31	2,307.64	435.32	2,742.96
52	CIELO JAUREGUI MAYELA	501.70	31	2,128.53	396.48	2,525.01
5	GUERRERO SOLANO NELLY	194.62	31	825.93	117.56	943.49
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	90.39	31	420.76	35.03	455.78
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	39.61	31	284.71	15.35	300.06
<b>TOTALES</b>				11,966.85	2,006.01	13,972.86

R.T. RIESGO DE TRABAJO

I.V. INVALIDEZ Y VIDA

G.P.S. GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

OSRAM S.A. DE C.V.

CEDULA CUATRO:

ACUMULADO POR PAGAR DEL CUARTO BIMESTRE DEL 2000 POR LOS SEGUROS DE:

RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Nro Nom.	TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	INTEGRA INC. AUS.	DIAS COTIZA	RETIRO			CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			TOTALES		
					PATRON	EMPLEADO	SUMA	PATRON	EMPLEADO	SUMA	PATRON	EMPLEADO	SUMA
					2.000000%	3.150000%	4.275000%	5.150000%	1.125000%	1.125000%	6.275000%		
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	670.11		62	830.94	1,308.72	467.40	1,776.13	2,139.86	467.40	2,607.06		
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	344.93		62	427.71	673.65	240.59	914.24	1,101.36	240.59	1,341.95		
86	ANGELES LIRA PABLO	83.47	10	62	103.50	136.72	48.83	185.55	240.22	48.83	289.05		
85	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	160.57		31	99.56	156.80	56.00	212.80	256.35	56.00	312.35		
	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	200.56	2	29	116.32	183.21	65.43	248.64	299.54	65.43	364.97		
	BAUTISTA ZAVALA VALENTIN	125.65	1	61	153.29	241.44	86.23	327.66	394.73	86.23	480.96		
178	CASTILLO GUTIERREZ MARINA	544.46		62	675.13	1,063.33	378.76	1,443.09	1,738.45	378.76	2,118.22		
52	CHIELO JAUREGUI MAYELA	501.70		62	622.11	979.82	348.94	1,328.77	1,601.83	348.94	1,951.86		
5	GUERRERO SOLANO NELLY	188.47		31	116.95	184.04	65.73	249.77	300.89	65.73	366.52		
	GUERRERO SOLANO NELLY	194.82		31	120.66	190.05	67.87	257.92	310.71	67.87	378.58		
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	90.39		62	112.08	176.53	63.05	239.58	288.62	63.05	351.66		
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	39.61		62	48.12	77.36	27.83	104.98	126.47	27.83	154.10		
<b>TOTALES</b>					3,427.28	5,371.67	1,918.45	7,260.12	8,758.94	1,918.45	10,777.39		

CEDULA SEIS:  
RESUMEN.

ACUMULADOS TOTAL DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ E INFONAVIT	
PATRON	EMPLEADO
4,217.00	467.40
2,170.84	240.59
498.98	48.83
505.23	56.00
590.35	65.43
777.98	2,002.39
3,426.29	379.76
3,157.20	349.94
593.02	65.73
612.37	67.87
568.82	63.05
249.27	27.83
17,367.14	3,634.62
21,001.76	21,201.75

CEDULA CINCO:  
ACUMULADO POR PAGAR DEL CUARTO BIMESTRE DEL 2000 POR INFONAVIT.

Nro Nom.	TRABAJADOR	SALARIO DIARIO	INTEGRA INC. AUS.	DIAS COTIZA	INFONAVIT		AMORTIZACION DE CREDITOS		TOTAL INFONAVIT
					PATRON	EMPLEADO	NUMERO	RETENCION	
					5.000000%	25.0000%	9.97E+08	1,916.16	
15	ALEMAN GOMEZ ANDRES	670.11		62	2,077.34	2,077.34		2,077.34	
24	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	344.93		62	1,069.28	1,069.28		1,069.28	
86	ANGELES LIRA PABLO	83.47	10	62	258.76	258.76		258.76	
85	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	160.57		31	248.88	248.88		248.88	
	BAUTISTA HERNANDEZ PEDRO	200.56	2	29	290.81	290.81		290.81	
178	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	125.65	1	61	383.23	383.23		383.23	
20	CASTRO GUTIERREZ MARINA	544.46		62	1,687.83	1,687.83		1,687.83	
52	CHIELO JAUREGUI MAYELA	501.70		62	1,955.27	1,955.27		1,955.27	
5	GUERRERO SOLANO NELLY	188.47		31	282.13	282.13		282.13	
	GUERRERO SOLANO NELLY	194.82		31	301.66	301.66		301.66	
169	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	90.39		62	280.21	280.21		280.21	
71	LUGO MARTINEZ OSCAR	39.61		62	122.79	122.79		122.79	
<b>TOTALES</b>					8,568.19	10,484.35	1,916.16	10,484.35	

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION  
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFONAVIT  
Página: 1

Area Geográfica: A

Fecha: 10 Oct/2000  
Registro Patronal: CSE-12610-10-8 RFC: OSRA-741019-PUO Actividad: COMPRA VTA MAQ EQPO REFAC AUTOMOVIL  
Nombre Razón Social: OSRAM S.A DE CV Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENT  
Calle: AV EZEQUIEL PORTILLO KM 26.5 Población y Municipio/Deleg.D.F.: COACALCO  
Código Postal: 55700 Entidad: 15 ESTADO DE MEXICO Prima de R.T.: 4.14250 Mes y Año de Proceso: 8 / 2000

No. Seguridad Social	Nombre	RFC/CURP	Enfermedades y Maternidad							G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma		
			Clave	Fecha	Días	SDI	Ine	Aus.	C.F.						Exc.	P.D.
11-99-99-0000-1	ALDEAN GOMEZ ANDRES	AEGA550204HDFE1104		270.11	0	0	178.58	1158.64	197.35	296.12	860.54	493.37	207.73	3,389.25		
10-99-70-9039-1	ALVARADO GUERRERO GABRIEL	AAGG700518HDFL1003		344.93	0	0	178.58	483.26	101.59	150.37	442.95	253.95	106.93	1,716.62		
64-99-69-1075-1	ANGELES LIRA PABLO	AELP690225HDFENR05		23.47	4	0	155.54	0.00	21.41	32.12	93.36	53.53	22.54	378.50		
9-99-73-0571-1	BALTISIA HERNANDEZ PEDRO	BAHP730229HMGTRD02		200.56	0	2	178.58	180.41	59.06	98.60	240.94	138.14	58.16	943.89		
10-70-59-0139-9	CASTILLO ZAVALA VALENTIN	CAZV590204HGTSVL09		125.65	0	1	178.58	24.82	37.00	55.51	156.15	89.53	37.70	579.29		
14-94-73-0745-4	CASTRO GUTIERREZ MARINA	CAGM730719MDESTRO7		544.46	0	0	178.58	694.69	160.34	240.52	699.18	400.86	168.78	2,742.95		
04-94-75-2391-1	CIELO JAUREGUI MAYELA	CERJ751031MCCRSG07		501.70	0	0	178.58	805.88	147.75	221.63	644.27	369.38	155.53	2,523.02		
66-88-72-1451-4	GUERRERO SOLANO NELLY	GUSN721702HCRLL08		194.62	0	0	178.58	169.07	57.32	85.97	249.93	143.29	60.33	943.49		
6-99-77-3215-1	HERNANDEZ JUAREZ ENRIQUE	HEJE470204HDFRRN04		91.39	1	0	178.58	0.00	26.60	39.93	116.08	66.55	28.02	455.78		
19-77-59-2491-8	LINGO MARTINEZ OSCAR	LUNO590514HMCGRS09		39.61	0	0	178.58	0.00	11.67	17.50	50.87	29.16	12.28	300.06		
			100				1,762.76			820.19	3,554.27		858.00			
								3,709.79			1,230.17		2,037.76		13,972.85	

Total a Pagar ----- 13,972.85 Total de Cotizantes ----> 16

- \* Trabajadores con Artículo 53
- \* Trabajadores Pensionados IV
- \* Trabajadores Pensionados CV
- \* Trabajadores con Suena Reducida
- \*\* Trabajadores con Jornada Reducida

SEI --- Salario Diario Integrado  
Ins. --- Incapacidades  
Als --- Ausentismos

- C.F. ----> Cuota Fija
- Exc. ----> Excedente 3 SMSDF
- P.D. ----> Prestaciones en Dinero
- G.M.P. ----> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)
- R.T. ----> Riesgos de Trabajo
- I.V. ----> Invalidez y Vida
- G.P.S. ----> Guarderías y Prestaciones Sociales
- Salario Mínimo del D.F. ----> 37.90 01/01/2000

Para el cálculo del seguro de IV se utilizará el tope salarial establecido en la ley del Seguro Social.

I M S S  
MEXICO

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION  
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

INFONAVIT

Fecha 10/Oct/2000 Página: 1  
 Registro Patronal: C25-12610-10-8 RFC: OSRA-741019-PU0 Actividad: COMPRA VTA MAQ EQPO REFAC AUTOMOVIL Area Geográfica: A  
 Nombre o Razón Social: OSRAM S.A DE C.V. Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENT  
 Domicilio: AV. LOPEZ PORTILLO NM 26.5 Población y Municipio/Deleg.D.F.: COACALCO  
 Código Postal: 55700 Entidad: 15 ESTADO DE MEXICO Convenio de Reembolso: No Bimestre y Año de Proceso: 4 / 2000  
 Aportación Patronal: 5.00%

Clave	Fecha	Días	SDI	Nombre			Cuotas IMSS			Suma	Cred.Vivienda Aportación Patronal	RFC/CURP Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT		
				Inc.	Aus.	Retiro	C y V	Suma	% o C.F			Amortización	Suma	
11-78-55-2134-3	62	670.11	0	0	930.94	1,776.13	2,607.07	2,077.34	AEG550204HDFLHM04	0.00	2,077.34			
42-82-70-9259-3	62	344.93	0	0	427.71	924.24	1,341.95	1,069.28	AAGG700518HDFLTR03	0.00	1,069.28			
64-86-69-1075-1	62	93.47	10	0	103.59	265.55	239.05	258.76	AELP690625HDFHRB05	0.00	258.76			
19-89-73-0871-2	31	161.57	0	0	99.55	212.80	312.35	248.88	BAHF730629HNGTRD02	0.00	248.88			
11-78-55-2134-3	10/10/2000	31	200.56	0	2	116.32	245.64	364.96	290.81		0.00	290.81		
11-74-89-1133-3	61	125.45	0	1	153.29	327.66	480.95	383.23	0997068169 CAUV590204HGTSVL09	25.00 %	1,916.16	2,299.39		
18-84-73-1045-6	62	541.46	0	0	675.13	1,443.09	2,118.22	1,657.83	CAGM730719MDFSTR07	0.00	1,657.83			
74-84-75-2053-1	62	501.70	0	0	622.11	1,329.76	1,951.27	1,555.27	CERM751031MOCRS607	0.00	1,555.27			
48-81-72-2454-0	31	188.47	0	0	116.85	249.77	366.62	292.13	GUSV720702MCRLL08	0.00	292.13			
11-78-55-2134-3	10/10/2000	31	194.52	0	0	120.66	257.92	378.58	301.66		0.00	301.66		
26-68-47-3225-1	62	90.39	0	0	112.08	239.58	351.66	280.21	HEJE470704HDFRRH04	0.00	280.21			
11-78-59-2493-5	62	39.61	0	0	49.12	104.99	154.11	122.79	LUNO590514HMCGRS09	0.00	122.79			
			61	3,427.26			7,290.13	10,717.39	8,568.19	1,916.16		10,484.35		

Total a Pagar de RGV	----	\$	10,717.39	Aportación Patronal S/Crédito	----	\$	8,184.96
Total a Pagar de INFONAVIT	----	\$	10,484.35	Aportación Patronal C/Crédito	----	\$	383.23
Total a Pagar	----	\$	21,201.74	Amortización	----	\$	1,916.16
				Total a pagar de INFONAVIT	----	\$	10,484.35
				Total de Acreditados	----		1

Total de Trabajadores ---- 10  
 \* Trabajadores con Artículo 33 C. y V ---- Cesantía y Vejez  
 \* Trabajadores Pensionados I. \* o C.F. ---- Porcentaje o Cuota Fija  
 \* Trabajadores Pensionados II SDI ---- Salario Diario Integrado  
 \* Trabajadores con Semana Prolongada Inc. ---- Incapacidades  
 \* Trabajadores con Jornada Reducida Abs. ---- Ausentismos  
 Salario mínimo del D.F. ----> 37.90 01/01/2000

Para el cálculo del ramo de IV y de Vivienda, se utilizará el tope salarial establecido en la Ley respectiva.

I M S S

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION  
RESUMEN DE LIQUIDACION OBRERO PATRONAL

INFONAVIT

W200

Fecha : 10/Oct/2000

Mes de Proceso: AGOSTO 2000

Bimestre de Proceso: 4

Registro Patronal. C25-12610-10-8

RFC: OSRA-741019-PUO

Folio. 668295

Nombre o Razón Social: OSRAM S.A. DE C.V.

DESCRIPCION	IMPORTE		
Para abono en cuenta del IMSS			
Cuota Fija	---	\$	1,762.76
Excedante 3 SMZDF	---	\$	3,709.79
Prestaciones en Dinero	---	\$	820.10
Gastos Médicos Pensionados	---	\$	1,230.17
Riesgos de Trabajo	---	\$	3,554.27
Invalidez y Vida	---	\$	2,037.76
Guarderías y Prestaciones Sociales	---	\$	858.00
S U B T O T A L	---	\$	13,972.85
Actualización	---	\$	0.00
Recargos	---	\$	0.00
	T O T A L	---	\$ 13,972.85
Para abono en cuenta individual			
Retiro	---	\$	3,427.26
Cesantía y Vejez	---	\$	7,290.13
S U B T O T A L	---	\$	10,717.39
Actualización	---	\$	0.00
Recargos	---	\$	0.00
Aportaciones Voluntarias	---	\$	0.00
	T O T A L	---	\$ 10,717.39
Para abono en cuenta del INFONAVIT			
Aportación Patronal sin Crédito	---	\$	8,184.96
Aportación Patronal con Crédito	---	\$	383.23
Amortización	---	\$	1,916.16
S U B T O T A L	---	\$	10,484.35
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	---	\$	0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	---	\$	0.00
	T O T A L	---	\$ 10,484.35
Total de Acreditados	---		1
	T O T A L A P A G A R	==>	\$ 35,174.59

## CONCLUSIONES.

Es importante que nuestro sistema de seguridad social se modifique comenzando en el aspecto jurídico-legal, que permita lograr de manera inteligente un financiamiento adecuado para que tanto el IMSS como el INFONAVIT puedan lograr sus funciones y ambos formulen nuevas formas de recaudación de recursos para que cristalice la seguridad social que nuestra nación necesita

No es posible que el sector obrero y principalmente el empresarial sigan realizando los pagos de las cuotas de seguridad social sin obtener un bienestar real. Tampoco es posible que tanto el IMSS como el INFONAVIT pretendan percibir recursos a través de sanciones, las cuales no promueven una conciencia seria en los patrones, sino solo causan temor y desalientan al sector empresarial ya que las multas son sumamente onerosas.

Es indispensable para las empresa y patrones conocer los aspectos jurídicos, mantenerse actualizado y estar muy al pendiente de las reformas que tanto IMSS e INFONAVIT realizan, de esta forma se evitara sanciones y dolores de cabeza innecesarios; quizás algún día tengamos modificaciones realmente justas y equitativas.

**ABREVIATURAS.**

CFF	Código Fiscal de la Federación.
CONSAR	Comisión Nacional de los Sistemas del Ahorro para el Retiro.
CURP	Clave Única de Registro Poblacional.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INFONAVIT	Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LINFONAVIT	Ley del INFONAVIT
LSS	Ley del Seguro Social
NSS	Número de Seguridad Social.
RA	Reglamento de Afiliación del IMSS.
RCEDPSRT	Reglamento para la Clasificación de las Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo.
RIPAED	Reglamento de Inscripción, Pago de Amortizaciones y Entero de descuentos al INFONAVIT
RPCSS	Reglamento para Pago de Cuotas del Seguro Social.
SBC	Salario Base de Cotización.
SUA	Sistema Único de Autodeterminación

## BIBLIOGRAFÍA.

1. "Nueva Ley del Seguro Social comentada", Lic. Norahenid Amezcua Ornelas.  
Ed. SICCO, 2000.
2. "Estudio Práctico de la Nueva ley del Seguro Social", C.P. Jesús Hernández  
R. y C.P. Monica Isela Galindo Cósme, Ediciones Fiscales ISEF 1999.
3. "Fisco Nóminas 2000", Ediciones fiscales ISEF 2000.
4. Revista "Práctica Fiscal", Nro. 205, 1ª Decena Enero 2000, Ed. TAXX Editores.
5. Revista "Laboral" Nro. 95 Agosto 2000. Ed. SICCO.
6. Revista "Laboral" Nro. 71 Agosto 1998. Ed. SICCO.
7. Revista "Prontuario de Actualización fiscal" Nro. 213 2ª. Quincena de Agosto y  
Nro. 214, 1ª. Quincena de Septiembre de 1998, Ed. SICCO.
8. Revista "Nuevo Consultorio Fiscal " Nro. 229, 1ª. Quincena de Marzo de 1999,  
Publicada por la Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.