

105

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTILÁN

EL SEGURO SOCIAL EN MÉXICO: ESTUDIO INTEGRAL DE SU LEY Y ANÁLISIS FISCAL DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CONTADURÍA

P R E S E N T A :

ERIKA LOZA NIETO

ASESOR: M. A. BENITO RIVERA RODRIGUEZ

CUAUTILAN IZCALLI, EDO. DE MÉXICO

2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

El Seguro Social en México: Estudio Integral de su Ley y Análisis
Fiscal de las Cuotas Obrero Patronales.

que presenta la pasante: Frika Loza Nieto
con número de cuenta: 9001586-7 para obtener el título de:
Licenciada en Contaduría.

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 21 de Octubre de 2002.

PRESIDENTE L.D. Miguel Angel Muñoz Galván

VOCAL M.A. Benito Rivera Rodríguez

SECRETARIO L.C. Mario López

PRIMER SUPLENTE C.P. Dionicio Montes Molina

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Fausto Fermín González Camberos

POR MI RAZA, HABLARÁ EL ESPÍRITU.

"Nuestro continente nuevo y antiguo, predestinado a contener una raza quinta, la raza cósmica, en la cual se fundirán las dispersas y se consumará la unidad... Los mexicanos deben tener presente la necesidad de fundir su propia patria con Hispanoamérica, lo que representará una nueva expresión a los destinos humanos y la firme convicción de que nuestra raza elaborará una cultura de tendencias nuevas, de esencia espiritual y libérrima."

José Vasconcelos.
(1882-1959)

Al Pueblo de México.

El pueblo trabajador del que nací, que costó mi educación y que a través de su historia, ha construido para nosotros la patria que amamos y nos llena de dignidad y esperanza, sea mi compromiso luchar a su lado, por un mundo más justo y más libre. Gracias por lograr que la hija de un obrero, hoy al concluir su educación superior, pueda dirigirles humildemente su agradecimiento.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Orgullosa de haberme instruido en la tercer Universidad más importante de América Latina y la Máxima Casa de Estudios de México, sea mi agradecimiento a la UNAM, ensalzar su función social, subordinando mi instrucción al servicio de la sociedad a la que nos debemos.

A mis padres y hermanos.

A través de la vida he encontrado muchas razones hermosas para vivir y por las cuales vale la pena esforzarse, el común denominador en todas y cada una de ellas, fue y será siempre, su ejemplo de trabajo, justicia y dignidad. Gracias por la vida, los sueños de esperanzas y el amor recíproco de todos estos años.

A mis compañeros y profesores.

Gracias por su legado de autonomía, por el respeto con que cumplen la misión que les ha sido encomendada y por el cúmulo de experiencias y conocimientos críticos que compartimos en búsqueda de la Universidad pública y científica que anhelamos.

ÍNDICE.

		Página
	Índice de Abreviaturas.	iv
	Objetivos.	vi
	Planteamiento del problema.	vii
	Hipótesis.	vii
	INTRODUCCIÓN.	viii
CAP. 1	EL ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	1
1.1	El Origen del Seguro Social en México.	5
1.1.1	<i>Época Prehispánica.</i>	5
1.1.2	<i>Época Colonial.</i>	6
1.1.3	<i>México Independiente.</i>	7
1.1.4	<i>El Porfiriato.</i>	7
1.1.5	<i>Revolución de 1910 y el Artículo 123 Constitucional.</i>	10
1.1.6	<i>Período de 1917 a 1934.</i>	11
1.1.7	<i>Período de 1934 a 1940.</i>	12
1.1.8	<i>Período de 1940 a 1946.</i>	12
	La Primera Ley del Seguro Social, 1943.	13
1.1.9	<i>Período de 1946 a 1952.</i>	15
1.1.10	<i>Período de 1952 a 1958.</i>	16
1.1.11	<i>Período de 1958 a 1964.</i>	16
1.1.12	<i>Período de 1964 a 1970.</i>	17
1.1.13	<i>Período de 1970 a 1976.</i>	17
	La Segunda Ley del Seguro Social, 1973.	18
1.1.14	<i>Período de 1976 a 1982.</i>	19
1.1.15	<i>Período de 1982 a 1988.</i>	19
1.1.16	<i>Período de 1988 a 1994.</i>	20
	Reformas del 21 de julio de 1993 a la Ley del Seguro Social.	24
1.1.17	<i>Período de 1994 a 2000.</i>	28
	La Tercera Ley del Seguro Social, 1997.	30
1.1.18	<i>Período de 2000 a 2002.</i>	34
	<i>Decreto de Reformas a la Ley del Seguro Social, vigentes a partir del 21 de Diciembre de 2001.</i>	35
	<i>Estructura de la Ley del Seguro Social Vigente.</i>	37
	Instituto Mexicano del Seguro Social.	
1.2	<i>Características jurídicas, misión, atribuciones, facultades, recursos, órganos y reservas.</i>	51
CAP. 2	ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.	59
2.1	<i>Fundamento Constitucional.</i>	59
2.2	<i>Ámbitos de Validez.</i>	61

ÍNDICE.		
		Página
2.3	<i>Principios de las Cuotas Obrero Patronales.</i>	62
2.4	<i>Elementos de las Aportaciones.</i>	64
2.5	<i>La Obligación Fiscal en materia de Seguridad Social.</i>	66
2.6	<i>Nacimiento de la Obligación Fiscal.</i>	68
2.7	<i>Extinción de la Obligación Fiscal.</i>	69
2.8	<i>Incumplimiento de la Obligación Fiscal: Infracciones, Sanciones y Delitos.</i>	76
ESTUDIO INTEGRAL DE LA BASE, FORMA DE COTIZACIÓN Y DETERMINACIÓN FISCAL DE LAS C.O.P.		
CAP. 3		83
3.1	<i>El Salario.</i>	83
3.2	<i>Salario Base de Cotización al Seguro Social.</i>	88
3.3	<i>Elementos que no integran el salario base de cotización.</i>	93
3.3.1	<i>Instrumentos de Trabajo.</i>	93
3.3.2	<i>Fondo de Ahorro.</i>	94
3.3.3	<i>Aportaciones para fines sociales de carácter sindical.</i>	101
3.3.4	<i>Aportaciones adicionales al IMSS.</i>	101
3.3.5	<i>Cuotas obreras pagadas por el Patrón.</i>	102
3.3.6	<i>Aportaciones al INFONAVIT.</i>	103
3.3.7	<i>Participación de los Trabajadores en las Utilidades.</i>	103
3.3.8	<i>Alimentación y Habitación.</i>	113
3.3.9	<i>Despensas en dinero o en especie.</i>	118
3.3.10	<i>Premios por Asistencia y Puntualidad.</i>	121
3.3.11	<i>Planes de Pensiones.</i>	123
3.3.12	<i>Seguros de Vida, Invalidez y Gastos Médicos.</i>	124
3.3.13	<i>Tiempo Extraordinario.</i>	127
3.3.14	<i>Registro en Contabilidad.</i>	134
3.3.15	<i>Recapitulación de la Base de Cotización al Seguro Social.</i>	135
3.4	<i>Forma de Cotización.</i>	139
3.4.1	<i>Salario Fijo.</i>	139
3.4.2	<i>Salario Variable.</i>	141
3.4.2	<i>Salario Mixto.</i>	143
3.5	<i>La Obligación Patronal en materia de Afiliación al Seguro Social.</i>	147

ÍNDICE.		
		Página
3.6	<i>El Procedimiento de la Determinación Fiscal.</i>	154
3.6.1	<i>Base de Cotización.</i>	155
3.6.2	<i>Tasas de las Aportaciones.</i>	157
3.7	<i>Caso práctico.</i>	159
CAP. 4	SEGUROS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO.	171
4.1	<i>Riesgos de Trabajo. Determinación de la Prima.</i>	171 174
4.2	<i>Enfermedades y Maternidad.</i>	179
4.3	<i>Invalidez y Vida.</i>	182
4.4	<i>Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</i>	185
4.5	<i>Guarderías y Prestaciones Sociales.</i>	193
4.6	<i>Requisitos para el Disfrute de las Prestaciones y la Conservación de Derechos.</i>	196
CAP. 5	LA CONTINUACIÓN E INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.	199
	<i>Sujetos, base de cotización, cuotas, prestaciones y ramos protegidos.</i>	199
CAP. 6	EL RÉGIMEN VOLUNTARIO DEL SEGURO SOCIAL.	202
	<i>Sujetos, base de cotización, cuotas, prestaciones del seguro.</i>	202
	CONCLUSIONES.	204
	BIBLIOGRAFÍA.	209
	HEMEROGRAFÍA.	210

ÍNDICE DE ABREVIATURAS.

AFORES	<i>Administradoras de Fondos para el Retiro.</i>
CEN	<i>Comité Ejecutivo Nacional.</i>
CFF	<i>Código Fiscal de la Federación.</i>
CISS	<i>Conferencia Interamericana de Seguridad Social.</i>
CPEUM	<i>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</i>
CONSAR	<i>Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.</i>
CONSF	<i>Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.</i>
COP	<i>Cuotas Obrero Patronales.</i>
CV	<i>Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</i>
DF	<i>Distrito Federal.</i>
DOF	<i>Diario Oficial de la Federación.</i>
EyM	<i>Enfermedades y Maternidad.</i>
GP	<i>Guarderías y Prestaciones Sociales.</i>
IMCP	<i>Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.</i>
IMSS	<i>Instituto Mexicano del Seguro Social.</i>
INFONAVIT	<i>Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.</i>
ISR	<i>Impuesto Sobre la Renta.</i>
ISSSTE	<i>Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.</i>
IV	<i>Invalidez y Vida.</i>
IVA	<i>Impuesto al Valor Agregado.</i>
IVCM	<i>Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.</i>

LFT	<i>Ley Federal del Trabajo.</i>
LISR	<i>Ley del Impuesto sobre la Renta.</i>
LSS	<i>Ley del Seguro Social.</i>
OIT	<i>Oficina Internacional del Trabajo.</i>
PAE	<i>Procedimiento Administrativo de Ejecución.</i>
PAN	<i>Partido Acción Nacional.</i>
PIB	<i>Producto Interno Bruto.</i>
PRD	<i>Partido de la Revolución Democrática.</i>
PRI	<i>Partido Revolucionario Institucional.</i>
PT	<i>Partido del Trabajo.</i>
PTU	<i>Participación de los Trabajadores en las Utilidades.</i>
RFC	<i>Registro Federal de Contribuyentes.</i>
RLISR	<i>Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.</i>
RT	<i>Riesgos de Trabajo.</i>
RCV	<i>Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</i>
SAR	<i>Sistema de Ahorro para el Retiro.</i>
SHCP	<i>Secretaría de Hacienda y Crédito Público.</i>
SIEFORES	<i>Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.</i>
SMGDF	<i>Salario mínimo general del Distrito Federal.</i>
SMGZ	<i>Salario mínimo general de zona.</i>
STyPS	<i>Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</i>
TLCAN	<i>Tratado de Libre Comercio de América del Norte.</i>
TFF	<i>Tribunal Fiscal de la Federación.</i>
TFJA	<i>Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.</i>

EL SEGURO SOCIAL EN MÉXICO :

ESTUDIO INTEGRAL DE SU LEY Y ANÁLISIS FISCAL DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

OBJETIVOS:

Objetivo General:

Realizar una investigación fiscal sobre el Seguro Social, a través del análisis histórico de su Ley y de las contribuciones que establece, con la finalidad de constituir un estudio integral, que contribuya al cumplimiento correcto de las obligaciones fiscales establecidas a cargo de los patrones y demás sujetos obligados, en materia de seguridad social.

Objetivos Específicos:

- **Evaluar los efectos pecuniarios que para patrones y trabajadores, han originado las modificaciones a la obligación fiscal en materia de seguridad social, principalmente en la última década.**
- **Analizar la obligación fiscal en materia de seguridad social, con la finalidad de ofrecer a los patrones y demás sujetos obligados, un estudio teórico y práctico para el cumplimiento correcto de la normatividad vigente.**
- **Elaborar un estudio sobre la protección que cada ramo brinda a los derechohabientes, de manera que los asegurados y sus beneficiarios puedan acceder de manera efectiva a las prestaciones que otorga el seguro social en nuestro país.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La LSS regula la prestación de un servicio público de carácter nacional: la seguridad social, entendida como la protección de la vida y los bienes de subsistencia de la clase trabajadora en México. Entre la LSS de 1943 y la vigente a partir del 2001, han transcurrido casi 60 años que dan testimonio de los grandes cambios económicos, políticos y sociales que se han generado en nuestro país y en el mundo.

Actualmente, el Estado Mexicano orienta la seguridad social hacia políticas que son contrarias a su función histórica y social, tal es el caso, de la autorización para que empresas privadas participen en la integración operativa del Instituto Mexicano del Seguro Social, más aún, según los Estados Financieros del propio Instituto, éste se encuentra muy próximo a una nueva crisis financiera ocasionada por su Régimen de Pensionados y Jubilados.

En materia fiscal, con la modificación a la LSS, el 21 del Diciembre de 2001, se hace indispensable realizar el estudio y análisis de la Ley en comento, con la finalidad de difundir el correcto cumplimiento de las obligaciones establecidas a cargo de patrones y demás sujetos obligados, en materia de seguridad social.

HIPÓTESIS.

- *La desinformación es una de las características que impiden a una sociedad evaluar los riesgos y retos que enfrenta, de ahí que un estudio histórico de la LSS, puede proporcionar los datos necesarios para analizar críticamente la función histórica del Seguro Social en México y definir las bases sobre las que se debe otorgar la seguridad y solidaridad social a todos los trabajadores.*

- *El incumplimiento de la obligación fiscal en materia de seguridad social, se encuentra íntimamente ligado al desconocimiento preciso de la LSS y otras normas jurídicas aplicables, de ahí que si el contribuyente cuenta con un estudio teórico y práctico de la normatividad vigente, podrá cumplir en forma correcta con las obligaciones que en materia de seguridad social, se imponen a patrones y demás sujetos obligados.*

- *Si los derechohabientes, cuentan con un análisis práctico de la LSS, podrán acceder de manera efectiva a las prestaciones que en efectivo y en especie, otorga el Seguro Social en México.*

INTRODUCCIÓN.

El Seguro Social se instituye como un organismo del Estado dedicado a proteger la vida y los bienes de subsistencia de la clase trabajadora en México. Su creación obedece al reconocimiento de las justas causas de los mártires de huelga y los ideales ensalzados por el movimiento revolucionario del siglo pasado, que reclamaba protección para el trabajador inerte ante los siniestros que sufría con motivo de su trabajo. El establecimiento del Seguro Social en México, se inscribe dentro del inicio de los trabajos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social y el auge de los sistemas de seguridad social en el mundo.

No obstante que Alemania desde 1883 contaba con leyes en materia de seguridad social, en nuestro país fue hasta el 19 de enero de 1943 cuando se publicó en el DOF, la primera LSS, ordenamiento que contemplaba todos los seguros actuales, excepto el de Guarderías y el de Retiro. El seguro de Guarderías fue incorporado el 1º de abril de 1973, al amparo de una nueva LSS y el ramo de Retiro, fue adicionado el 24 de febrero de 1992, en la amplia reforma efectuada por el entonces Presidente, Carlos Salinas de Gortari.

A lo largo de casi 60 años, la LSS y sus Reglamentos han sufrido constantes reformas, en ocasiones para adecuar las disposiciones legales a las nuevas necesidades de la sociedad mexicana, pero en forma general, la LSS se ha reformado para lograr una mayor recaudación.

En la última década, con la expedición de una tercera LSS, se incorporó al sistema de seguridad, a las instituciones de seguros privadas, autorizándolas para prestar servicios individuales a los pensionados del IMSS; ésta es una medida que ha sido aplicada en varios países latinoamericanos, con la finalidad de cumplir con los dictados del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, que recomiendan a todos los países endeudados, entre otras políticas, la aplicación de modelos de seguridad social que operen de acuerdo con los mercados y sin la intervención del Estado.

Sobre la tesis de que la empresa privada es más eficiente que el Estado para crear riqueza, pero soslayando el hecho de que los mercados son incompetentes para satisfacer necesidades e intereses comunes, el nuevo orden económico mundial ha provocado la disminución del poder del Estado, que se encuentra obligado a imponer sacrificios e incluso a derogar derechos ganados por los trabajadores, de cuya fuerza de trabajo se sirven las empresas transnacionales.

Nuestro país, no ha sido la excepción a la regla y hoy se debate la constitucionalidad de nuevos impuestos, se mantienen propuestas para gravar con IVA alimentos y medicinas, para reformar la LFT y eliminar prestaciones como la PTU, el derecho a indemnización por despido injustificado, los contratos ley, los contratos colectivos y otras facultades, ganadas por los trabajadores desde el siglo pasado.

En materia de seguridad social, en el mes de octubre de 2001, el Ejecutivo presentó ante la Cámara de Senadores¹, una propuesta de reforma que en menos de dos meses fue discutida y aprobada por el Congreso de la Unión, para ser expedida el 19 de diciembre de 2001, publicada en el DOF un día después e iniciar su vigencia a partir del 21 de diciembre de 2001.

La modificación no aumenta las tasas de las aportaciones ni la base de cotización, se encamina un poco más a reorganizar la forma de operar y administrar del Instituto, establecer la aplicación de normas contenidas en la LFT y el CFF, incorporar al texto legal criterios sustentados por Acuerdos y Oficios, principalmente en materia de base de cotización, y adiciona las infracciones y sanciones por incumplimiento de obligaciones fiscales que anteriormente contenía el Reglamento para la Imposición de Multas por Infracciones a la LSS.

Bajo este preámbulo, el presente trabajo de investigación tiene el objetivo de analizar en forma integral, la Ley del Seguro Social, para cumplir en forma correcta con las obligaciones fiscales en materia de seguridad social, establecidas a cargo de los patrones y demás sujetos obligados. La investigación se divide en 7 capítulos, a lo largo de los cuales, se ha buscado concatenar las normas jurídicas con la práctica emanada de su aplicación.

En el Capítulo 1, encontramos el esbozo del origen del Seguro Social en el mundo y un análisis histórico de la seguridad social en nuestro país, a través del cual conoceremos las reformas y modificaciones que a lo largo de 60 años han dado cuerpo al ordenamiento legal, un último apartado de este capítulo se dedica al IMSS, organismo público descentralizado encargado de la administración de recursos y prestación de la seguridad social en México, que hoy se encuentra obligado a presentar anualmente a más tardar el 30 de junio de cada año, un informe dictaminado por auditor externo, con la finalidad de evaluar la situación financiera de cada uno de los seguros ofrecidos, los posibles riesgos, contingencias y los pasivos laborales del Instituto.

Como nuevos elementos abordaremos el estudio de las normas para la constitución y aplicación de recursos de las reservas creadas para cada ramo del seguro y la implementación de medios electrónicos para la comunicación del organismo con los patrones y demás sujetos obligados.

El Capítulo 2, se ocupa del análisis jurídico de la Ley del Seguro Social, sus normas, los ámbitos de validez que ostentan, las contribuciones que establece, los elementos y principios de las cuotas obrero patronales, así como la naturaleza fiscal de éstas. Delimitaremos el nacimiento de la obligación fiscal en materia de seguridad social, las formas previstas por la Ley del Seguro Social para extinguirla y las multas, sanciones y delitos, que por incumplimiento, prevé a partir del 21 de diciembre de 2001, el propio texto legal.

¹ De conformidad con el inciso h) del Artículo 72 de nuestra Carta Magna, las Iniciativas de Ley referentes a Contribuciones deberán ser discutidas primero por la Cámara de Diputados.

La base y forma de cotización, así como el procedimiento de la determinación fiscal de las COP, han sido contempladas en el Capítulo 3, mismo que por su naturaleza se sustenta como piedra angular de esta investigación fiscal, en la que analizaremos y practicaremos a detalle la manera acertada de integrar el salario base de cotización de los trabajadores, la forma correcta de cotizar a cada uno de los seguros y la determinación adecuada de las COP a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de este capítulo también se presenta un análisis comparativo de los textos que ha ostentado desde 1973, el actual Artículo 27 de la LSS, disposición que establece los elementos excluidos de integrarse al salario base de cotización de los trabajadores y los efectos que han tenido las modificaciones posteriores en la ampliación de la base de cotización.

En el Capítulo 4 se aborda el Régimen Obligatorio, los seguros que comprende, la función que ha desempeñado cada uno de ellos en el seguro social, las prestaciones en especie y en dinero otorgadas y una compilación de los requisitos para el otorgamiento y la conservación de derechos de los asegurados. Sobre este estudio, descansan los Capítulos 5 y 6, Continuación e Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio y el estudio del Régimen Voluntario del Seguro Social, como medios instituidos por el Estado para hacer llegar los beneficios de la seguridad social a la población no sujeta a relación laboral.

Finalmente, mencionada la estructura y composición de esta investigación, cabe señalar la importancia del estudio de la Ley en comento, de manera particular para cumplir con las obligaciones previstas para los sujetos pasivos y conocer las prestaciones otorgadas por el seguro social; pero en forma general, para evaluar la importancia y necesidad que reviste para la población, el contar con un sistema de seguridad social dedicado a proteger la vida y los bienes de subsistencia de la clase trabajadora en México.

Hoy a casi 60 años de su creación, el carácter de seguridad y solidaridad social que desde su aparición permeaba en el organismo, con la participación de instituciones privadas, se encuentra gravemente afectado y aún cuando no fue aprobada, la propuesta inicial que envió el Ejecutivo en octubre pasado, incluía aprobar la concesión del seguro de Guarderías a manos de particulares que estuvieran interesados en prestar el servicio.

Ahora el Instituto, administra recursos (Cuotas Obrero Patronales y aportaciones del Estado) que no son suyos, las cuotas pierden su carácter social y concurren a la integración operativa del Instituto los sectores público, social y el privado. No han faltado estudios de muchos sectores de la población a efecto de no permitir la participación del capital privado en la operación del seguro social, sin embargo ni críticas ni propuestas han sido escuchadas por el Estado, que apuntala el destino de la seguridad social a un simple hospital privado, eso sí, que preste con eficacia y eficiencia sus servicios, a todos sus clientes.

CAP. 1 EL ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

"No se me oculta ni trataré de disimular, que la situación actual es complicada, difícil y tal vez peligrosa. Sé muy bien que hay que seguir luchando con inconvenientes de todo género... pero mi conciencia me dice que debo luchar contra todas las dificultades, porque el patriotismo no debe medir el término de los sacrificios, sino afrontarlos con resignación porque ante la salud de la República, el hombre no debe pensar en sí mismo, ni tener en cuenta sus convicciones".

Benito Juárez García.
(1806-1872)

La **seguridad social**, en su más amplio significado, representa el conjunto de esfuerzos encaminados a **proteger la vida** y los bienes de subsistencia, substituyendo conscientemente la responsabilidad individual por la **responsabilidad colectiva**, mediante las acciones de toda la sociedad coordinadas a través de sus estructuras gubernamentales. Representa el deseo universal de obtener una vida mejor, que incluya la liberación de la miseria, el mejoramiento de la salud y las condiciones de vida, la educación, y principalmente el trabajo adecuado y seguro.

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".¹

El seguro social tal como se entiende en la actualidad es una estructura o institución que presupone el desarrollo de las estructuras económicas del capitalismo. La idea de crear un organismo que proporcionara seguridad social surgió en el siglo antepasado como una necesidad histórica del desarrollo capitalista, con objeto de satisfacer las demandas de los trabajadores, ya que éstos se enfrentaban a la vida sólo con su fuerza de trabajo, sin solventar la necesidad social de seguridad y prevención. El Estado en un acto de política social, expidió leyes que protegían al trabajador contra ciertos riesgos, con el propósito de atenuar las contradicciones entre las dos clases antagónicas.

¹ Primera Conferencia Internacional de Seguridad Social, Declaración de Santiago de Chile, 1942. Citado en el **Segundo Seminario Franco - Mexicano de Seguridad Social**, México, 1974. Secretaría de la Presidencia, Dirección General de Estudios Administrativos, SHCP, Depto. de Legislación, Consulta y Compilación.

En su origen, el seguro social fue concebido como un medio para conservar al trabajador en buenas condiciones y apto para continuar siendo explotado como instrumento necesario para la producción. El derecho se regía por el principio de la autonomía de voluntad, en las relaciones de trabajo imperaba la ley de la selva: el económicamente poderoso obtenía, en todos los casos, ventajas indebidas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían o se quedaba sin trabajo.

En el derecho romano, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. Los Collegia Opificum de Roma, no eran más que simples asociaciones de carácter religioso y mutualista. La existencia del "hombre-cosa" impedía el nacimiento del derecho laboral y la seguridad social.

En la Edad Media, a raíz del triunfo del cristianismo se desarrollaron múltiples instituciones de asistencia y caridad, que muy poco tenían que ver con la seguridad social. Durante el Renacimiento y la Ilustración, ni siquiera con las orientaciones humanitarias expuestas por la Revolución Francesa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se logra establecer un orden jurídico a la seguridad social.

Algunos tratados consideran que quizá sean las mutualidades de los gremios, scholae, gildas y cofradías² medievales las que por su funcionamiento guardan mayor relación con los seguros sociales de la actualidad. En ellas se atendía a los afiliados que lo requerían, a partir de la cooperación de todos sus agremiados.

Así podemos hablar de simples hospitales, albergues, hospicios y casas de recogimiento, organizadas principalmente por la iglesia o el Estado, que únicamente cumplían con una función sanitaria muy limitada a comparación del cúmulo de prestaciones de las instituciones de seguridad social actuales.

Fue en realidad en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista de 1842, cuando verdaderamente surge el derecho del trabajo y la seguridad social. Con la invención de Hargreaves en 1764 de la primera máquina de tejer, los trabajadores habían comenzado a unirse para defender "colectivamente" sus derechos laborales y años después, el parlamento inglés reconoció el derecho a la asociación de los obreros, que así formaron los Trade Unions o sindicatos en 1824. Estos sindicatos adoptaron una técnica de aseguramiento tipo mutualidad, con la que eran atendidas las necesidades primordiales de sus afiliados.

Alemania, fue el primer Estado donde se legisló sobre materia de seguridad social, cuando el llamado "canciller de hierro" del rey Guillermo I, Otto Von Bismarck expidió tres leyes que se retomaron en 1911 en un Código de Seguros Sociales.

² **Cofradía.** Congregación o hermandad de personas devotas. Gremio o asociación. Comunidad. Diccionario Larousse Ilustrado, Méx. 1984.

LEYES en materia de Seguridad Social expedidas por Otto Von Bismarck, Ministro del rey de Prusia Guillermo I.	
Fecha de expedición:	Ordenamiento expedido:
13 de julio de 1883	- Ley del Seguro de Enfermedades.
06 de julio de 1884	- Ley del Seguro de Trabajo de los Obreros y Empleados de las Empresas Industriales.
1889	- Ley del Seguro de Invalidez y Vejez.

Por aquellas fechas ya había sido publicado El Capital (1867) de Carlos Marx y el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el capitalismo, al concentrar la riqueza en pocas manos, no podría resistir el asalto de los trabajadores agrupados y organizados, los cuales se apoderarían en una sociedad colectivista, de los medios de producción y cambio. Motor de la historia era la lucha de clases, que se constituía en la única solución a la pobreza y explotación del proletario.

Con la expedición de las leyes, Bismarck intentaba fortalecer el Estado, al procurar seguridad económica a los trabajadores y "revertir" la influencia ideológica del marxismo en los trabajadores. Baste para evidenciar lo anterior, que Bismarck pensaba que *"un hombre que tiene asegurado su porvenir, su vejez tranquila, el bienestar de sus familiares, no es un anarquista ni atenta contra la vida del emperador, démosle ahora a los pobres aquello a lo que tienen derecho antes de que lo arrebaten por la fuerza"*.

Siguiendo el ejemplo de Alemania, el sistema de seguros sociales se implantó poco tiempo después en Inglaterra y para 1914 se hizo extensivo a todos los países europeos.

En Latinoamérica, el período de 1911 a 1934 fue determinante en la implantación de la prevención social, debido al proceso de industrialización después de la Primera Guerra Mundial. En 1924, Chile logró instituir el Sistema Obrero Obligatorio, que es el primero en nuestro continente.

Cuando aún no concluía la Segunda Guerra Mundial, Sir William Beveridge presentó en Inglaterra en el año de 1942 un documento llamado "Informe sobre el seguro social y sus beneficios conexos", documento en el que se señalaba la evolución de los seguros tradicionales a la etapa de la seguridad social, que protege íntegramente al ser humano. Sus lineamientos tuvieron alcance mundial.

Finalmente, en 1948 a raíz de la creación de la Organización de Naciones Unidas se emitió la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en el artículo 25 dice:

"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure así como a su familia, la salud, el bienestar, en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

El siguiente cuadro presenta en resumen a los primeros países que legislaron en materia de seguridad social.

Legislación en materia de Seguridad Social.		
País:	Tipo de Seguro:	Año de Legislación:
Alemania	- Enfermedades y maternidad.	1883
	- Accidentes de Trabajo.	1884
	- Cesantía por edad avanzada.	
	- Invalidez y muerte.	1889
	- Desempleo.	1927
	- Seguro Familiar.	1954
Inglaterra	- Accidentes de Trabajo.	1897
	- Cesantía por edad avanzada.	
	- Invalidez y muerte.	1908
	- Enfermedades y maternidad.	1911
	- Desempleo.	1911
	- Seguro Familiar.	1945
Chile	- Accidentes de Trabajo.	1916
	- Cesantía por Edad Avanzada.	
	- Invalidez y vejez.	1924
	- Seguro Familiar.	1937
	- Desempleo.	

Fuente: Social security programs throughout the world. 1981, V.S. Department of Health and Human Services. Tomado del Segundo Seminario Franco Americano de Seguridad Social, Mexico, 1974.

1.1 EL ORIGEN DEL SEGURO SOCIAL EN MÉXICO.

1.1.1 ÉPOCA PREHISPÁNICA.

Hacia los siglos VIII y VII a.C., florecen en nuestro país culturas de gran importancia. En la región conocida como Mesoamérica, que principia con el Río Pánuco por el norte y continua por todo el centro, sur y sureste de nuestro país y por el territorio de Guatemala, Belice, El Salvador y una parte de Honduras, se desarrollaron civilizaciones como la olmeca, la maya, la teotihuacana, la zapoteca, la tolteca y la mexicana.

La principal actividad de estos pueblos fue la agricultura, siendo el maíz su principal producto y alimento. También desarrollaron la cerámica, la alfarería, el trueque, el tejido de telas y el labrado de piedras. Y si bien durante sus primeros años de vida sedentaria, la propiedad comunal tuvo como efecto lograr la igualdad social y el cumplimiento de una responsabilidad común, así como despertar sentimientos de unidad; todo esto se vio afectado al surgir la propiedad privada y las clases sociales.

En general la religión era politeísta y naturista; pues representaban los fenómenos naturales, los astros e inclusive algunos animales. Así la vida de estos pueblos se desarrolló en torno a los centros ceremoniales que tenían una función cívico religiosa. El arte y en particular la arquitectura estuvieron inspirados en ideas religiosas tal como lo demuestran las seis zonas arqueológicas en que se divide Mesoamérica. Los pueblos prehispánicos alcanzaron gran desarrollo científico, principalmente en las matemáticas, la astronomía y la medicina. Crearon un calendario exacto y sistemas de numeración y de escritura: jeroglífica, ideográfica y fonética.

Indudablemente, los mexicanos desempeñaron un papel hegemónico en Mesoamérica. Es en esta civilización donde podemos hablar de vestigios de instituciones de solidaridad social, ya que los calpullis o barrios, base de su organización política, protegían a sus miembros a través del ejercicio de la medicina y la solidaridad comunal.

En los calpullis existían sentimientos de ayuda y protección mutua entre los hombres. La práctica de la medicina en beneficio de los habitantes del calpulli, se convierte en la evidencia más concreta de la práctica de la solidaridad social. Los curanderos utilizaban más de 400 plantas y hierbas, además de pomadas y sustancias de origen animal y mineral. Así practicaban curaciones contra la jaqueca, los tumores, las luxaciones; cosían heridas con cabellos, practicaban la sangría, utilizaban tablillas en las fracturas de huesos. Supieron curar las fracturas de cráneos, conocían el uso de sondas y lavativas, el vapor terapéutico de las inhalaciones, los baños de vapor y las fricciones con pomadas hechas de ricino de pino. sometían al paciente a regímenes dietéticos y también fueron notables sus adelantos en la odontología.

No sería sino hasta 1492, cuando arribarían a nuestro continente enfermedades sólo curables con oro y piedras preciosas.

1.1.2 ÉPOCA COLONIAL.

Consumada la conquista, quebrantados los principales núcleos de resistencia, se inicia la colonización y "el cobro del botín que pagaríamos en sangrientos y dolorosos abonos durante tres siglos"³.

La organización social que se desarrolla en la Nueva España se basa en principios feudales: la raza y la pureza de la sangre, la ocupación y la religión son los criterios formales para determinar el estatus social de las personas.

Cuando el saqueo de los objetos de oro y plata termina, la **encomienda**⁴ se convierte en el instrumento principal de los conquistadores para extraer la riqueza de la Nueva España, que no radicaba tanto en sus recursos como en la posibilidad de explotarlos. Los indios -"gente sin razón" como se les denominaba en los documentos oficiales- eran considerados y tratados como una raza inferior, pupilos perpetuos del Estado español al que le pagaban con mano de obra y tributos por el tutelaje.

Durante los primeros decenios de su presencia en México, los misioneros franciscanos intentaron la instauración entre los indígenas de un mundo presidido por el signo de la caridad y la cooperación entre todos los integrantes de la comunidad, sólo que sus intentos fueron acallados por la ambición y la avaricia de oro y plata de los conquistadores.

Algunos autores afirman que existieron durante la época virreinal, las llamadas "cajas de comunidad" más relacionadas con la forma de operar de los seguros y que constituían un fondo de ahorro para atender a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, a la atención médica gratuita, a la protección de ancianos y desvalidos, aunque dadas las condiciones sociales podemos inferir que estas cajas no eran relativas a las clases más bajas de la sociedad. De igual forma, las cofradías fundadas por los diferentes gremios de artesanos desempeñaron por muchos años una función de asistencia mutua entre sus asociados cuando había menester de ella.

³ Colmenares, Ismael. *De Cuauhtemoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano*. Ed. Quinto Sol, México, 1988, pág. 133.

⁴ **Encomienda**. Institución otorgada por el Rey de España a un español privilegiado que percibía tierras, servicios, trabajo y tributos de los indios a cambio de mantener a los indios en policía, en "paz espiritual" (sic) y adiestrarlos en la doctrina y culto cristiano. Los encomenderos explotaban en forma desmedida a los indios y produjeron graves disturbios sociales en la población india: su disminución, el desarraigo de los indios de sus comunidades, el abandono de familias, así como el despojo brutal de su fuerza de trabajo y de sus productos.

1.1.3 MÉXICO INDEPENDIENTE.

La vida independiente de México debió iniciarse bajo el signo propuesto por José María Morelos y Pavón en los Sentimientos de la Nación, con una nación libre, independiente y justa en la cual fueran moderadas tanto la pobreza como la riqueza, ideario que se refrendó en la Constitución de Apatzingan de 1814 y en cuyo artículo 25, se aludía al derecho popular a una seguridad garantizada por los gobernantes.

Sin embargo durante su primer medio siglo de existencia autónoma, el país no disfrutó de un solo período largo de tranquilidad y debió dedicar todos sus esfuerzos a tratar de consolidar un régimen político adecuado, olvidando satisfacer las más elementales necesidades populares.

1.1.4 EL PORFIRIATO.

El período comprendido de 1876 a 1910, denominado por muchos historiadores como Porfiriato, se presenta como detonador determinante de lo que sería la seguridad social en nuestro país, pues es el momento histórico en el que se agudizan las contradicciones entre las clases antagónicas de la sociedad, al existir tremendas desigualdades y abusos contra los trabajadores del campo y de la ciudad.

La esclavitud, el peonaje, la sobreexplotación de los trabajadores, obedecen a lo que podríamos denominar la organización política y económica de Díaz, quien se propuso modernizar al país sin reparar el costo social que las medidas adoptadas tendrían en las condiciones de vida de los mexicanos.

Grosso modo podemos subrayar en el proyecto modernizador de Díaz, tres vertientes:

- a) Creación de enormes latifundios al concesionar a 50 compañías norteamericanas 29,500,000 hectáreas, aproximadamente el 15% de la superficie de México, lo que significó despojo a campesinos y comunidades indígenas que se vieron obligadas a vender su fuerza de trabajo en las haciendas bajo condiciones inhumanas que necesariamente serían las causas que provocaron el movimiento revolucionario de 1910.
- b) Construcción de vías férreas que permitieron la movilidad de mercancías y personas y coadyuvaron a la generación de excedentes económicos.
- c) Crecimiento económico de corte "capitalismo importado", pues la economía mexicana estaba dominada por capitales extranjeros que controlaban cerca del 80% del capital conjunto de las industrias en el país, principalmente en actividades como la minería, petróleo, ferrocarriles, electricidad, bancos, industria y gran comercio.

Así entre 1570 y 1940 es la **hacienda** la unidad productiva que predomina en el campo mexicano y si en su origen se funda en el peonaje por deudas para el desempeño de sus funciones, a partir de 1880 se presenta una disminución relativa del peonaje por deudas, e incremento correlativo del trabajo asalariado libre. La **industria** también presenta un auge económico en actividades como la minería, textiles, productos alimenticios, bebidas, vidrio, cervecera, hojalatera, corcholata y la explotación petrolera.

Sin embargo, no obstante el auge económico, en México no había leyes de trabajo que protegieran a los trabajadores; no se inspeccionaban las fábricas, no había indemnizaciones contra el trabajo de menores, no había indemnizaciones por muerte o incapacidad, los salarios eran ínfimos, las jornadas laborales inhumanas y sobre el trabajador se cernía todo tipo de opresión política y social.

Los trabajadores, literalmente, no tenían ningún derecho laboral, razón por la que se gestan los primeros movimientos obreros que pugnan por mejorar las oprimidas condiciones de trabajo, surgiendo los **Círculos de Obreros** que ensalzaron como **elemento fundamental de lucha la Huelga**.

"La fábrica de textiles de algodón de Río Blanco no sólo es la más grande y moderna del mundo, sino también la que produce mayores utilidades respecto a la inversión... Observamos a los trabajadores, hombres, mujeres y niños. Eran todos ellos mexicanos... los hombres, en conjunto, ganan 75 centavos por día; las mujeres, de \$3 a \$4 por semana; los niños, que los hay de siete a ocho años de edad, de 20 a 50 centavos por día...

El terrible olor de las salas de tinte nos causaba náuseas. Tales salas son antros de suicidio para los hombres que allí trabajan; se dice que éstos sólo logran vivir, en promedio, unos 12 meses. Sin embargo, la compañía encuentra muchos a quienes no les importa suicidarse de ese modo ante la tentación de cobrar 15 centavos más al día sobre el salario ordinario.

Los seis mil trabajadores no estaban conformes con pasar 13 horas diarias en compañía de esa maquinaria estruendosa y en aquella asfixiante atmósfera sobre todo con salarios de 50 a 75 centavos al día. Tampoco lo estaban con pagar a la empresa, de tan exiguos salarios, \$2 por semana en concepto de renta por los cuchitriles de dos piezas y piso de tierra que llamaban hogares.

*Todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba; ésta consistía en vales contra la tienda de la compañía, que era el ápice de la explotación: en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios, pues los mismos artículos podían comprarse a precios menores entre 25 y 75%; pero a los operarios les estaba prohibido comprar sus mercancías en otras tiendas... Los obreros se prepararon a luchar. Organizaron en secreto un sindicato: el **Círculo de Obreros**.*

Efectuaban reuniones para discutir sus problemas, pero inmediatamente las autoridades policíacas prohibieron a los obreros, bajo pena de prisión, recibir cualquier clase de visitantes, incluso a sus parientes.

Ante una huelga en sus fábricas textiles de Puebla, la empresa cerró la fábrica de Río Blanco y dejó sin trabajo a los obreros que empezaron a pasar hambre, por lo que se reunieron frente a la tienda de raya de la empresa y pidieron para cada uno de ellos cierta cantidad de maíz y frijol, de manera que pudieran sostenerse hasta que percibieran sus salarios. El encargado de la tienda negó la ayuda y es entonces cuando una mujer exhorta al pueblo a que por la fuerza tomase las provisiones que le habían negado. Así se hizo. La gente saqueó la tienda, la incendió después, prendió fuego a la fábrica...

No obstante, aparecieron los soldados que dispararon sobre la multitud descarga tras descarga casi a quemarropa. Se ametralló a la gente en las calles, sin miramientos por edad ni sexo; muchas mujeres y niños se encontraron entre los 200 y 800 muertos que el gobierno oculto".⁵

Por su parte, Porfirio Díaz declaraba que no había texto legal que autorizará u obligará al gobierno a decretar salarios, ni precios, ni horas de trabajo, por lo que sólo podía contribuir a mejorar la condición del obrero, por medios indirectos, como la conservación de la paz (sic), el fomento de la industria y de la inversión de capitales nacionales y extranjeros, en el desarrollo de los elementos naturales de riqueza del país y el aseguramiento del crédito nacional. Más aún, el Código Penal del D.F. de 1871 castigaba con 8 días a 3 meses de cárcel y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza o baja de los sueldos, o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Esta penalidad fue copiada, y aún agravada, por varios códigos de los Estados.

No obstante, se registraron alrededor de 250 huelgas, la mitad de ellas en el D.F., Veracruz y Puebla. La causa de casi la mitad de ellas fue la disminución de salarios, y en orden decreciente los malos tratos, la excesiva jornada de trabajo, etcétera. En la industria textil se registró el mayor número de huelgas, 75; 60 en los ferrocarriles; 65 en la industria cigarrera.

Los únicos antecedentes de la legislación mexicana sobre aseguramiento de obreros y sus familiares con respecto a los riesgos propios de su trabajo, se encuentran en las postrimerías del Porfiriato: Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida en Toluca por José Vicente Villada el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906 por Bernardo Reyes. Así el malestar social condujo irremediamente al país al movimiento revolucionario de 1910, del que emanaría la esencia de la Constitución de 1917.

⁵ Kenneth Turner, John. *México Bárbaro*, Ed. Quinto Sol, México, 1984, Cap. XI Cuatro huelgas mexicanas, págs. 151-168.

1.1.5 REVOLUCIÓN DE 1910 Y EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La legislación sobre previsión laboral y seguros sociales, aparece en México a raíz del movimiento revolucionario del 20 de noviembre de 1910, que desembocaría siete años después en la promulgación de una nueva Constitución Política.

La CPEUM fue promulgada el 5 de febrero de 1917 e inició su vigencia el 1º de mayo de ese año, en ella finalmente quedaban consagrados en el **Artículo 123**, los principios por los que habían luchado las huestes revolucionarias desde hacía varios años: ocho horas máximas de trabajo, un día de asueto semanal obligatorio, medidas de higiene y seguridad en el trabajo, etc. Sin embargo, no se daba el último paso: ordenar la **creación de una institución nacional dedicada al aseguramiento obrero**, sino que sólo se imponía en la fracción XXIX a los gobiernos federal y locales, la vaga obligación de "fomentar la creación de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos".

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Título Sexto.

Del trabajo y de la previsión social.

Art. 123 *El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:*

...

XIV. *Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones pagarán la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.*

XXIX *Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos; por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.*

1.1.6 1917-1934

De la lectura del texto original del Artículo 123, podemos inferir que en materia laboral no se contaba todavía con leyes que rigieran en toda la nación pues los poderes estatales quedaron autorizados para expedir sus propias leyes. **Álvaro Obregón** enfatizaba desde 1921 la necesidad del "**Seguro del Obrero**" y presentó un proyecto en el que planteaba la creación de un fondo de reserva formado a partir de la contribución del 18% del salario de los obreros, que aportarían los patrones y administraría el Estado, al tiempo que por otra parte, se acordaba ayuda económica y otras prestaciones para los obreros que sufrieran accidentes, padecieran enfermedades, llegaran a la vejez, así como para los familiares de los que murieran.

Como era de esperarse, el proyecto de Seguro Obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser ellos los únicos contribuyentes a su sostenimiento pues consideraban que debía haber también aportación económica por parte de otros sectores de la población.

De cualquier modo, pese a todas las dificultades, el Gobierno estaba empeñado en la creación del Seguro Social y hacia 1929 se consigue la federalización de la legislación laboral y se reforma la fracción XXIX del Art. 123, de modo que en ella se hiciera alusión expresa a la necesidad de crear el Seguro Social en México. La nueva redacción de las partes modificadas del Art. 123 expresaba:

Art. 123 *El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:*

...
XXIX *Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos.*

De esta forma se subsanaba la imposibilidad de expedir la Ley del Seguro Social aunque ésta aún fuera sólo esbozos y proyectos. Es importante señalar que para el **18 de agosto de 1931 se aprobaba la Ley Federal del Trabajo** que concedía carácter oficial y garantizaba la permanencia de las fórmulas laborales ya existentes y permitidas, que habían mostrado su eficacia conciliadora tales como los sindicatos y las agrupaciones patronales, los contratos colectivos y las juntas de conciliación y arbitraje.

Con relación a los riesgos profesionales el nuevo ordenamiento los reiteraba como **responsabilidad** de los patrones, permitiéndoles asegurar a sus empleados por su cuenta en instituciones privadas.

1.1.7 Presidencia del General Lázaro Cárdenas del Río. (1934-1940)

Correspondió en 1938 al General Lázaro Cárdenas proponer el proyecto elaborado por el Lic. Ignacio García Téllez, Secretario de Gobernación, que en un nuevo trabajo se refería a la creación del Instituto de Seguros Sociales de aportación tripartita que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a los patrones de éstos, y que cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales:

- a) Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades no profesionales y maternidad.
- c) Vejez e invalidez y desocupación involuntaria.

El documento elaborado por García Téllez que contaba con la colaboración de varios especialistas en derecho, medicina y economía, fue analizado y aprobado por un consejo de ministros encabezado por Lázaro Cárdenas y el que sería el próximo titular del Ejecutivo, el General Manuel Ávila Camacho, entonces Secretario de la Defensa Nacional. El Proyecto fue remitido a los Diputados el 21 de diciembre de 1938 y aunque éstos todavía solicitaron la aplicación de estudios actuariales al proyecto, la Ley que se aprobó 4 años después, encontró su base principal en éste documento de García Téllez.

1.1.8 Presidencia de Manuel Ávila Camacho (1940-1946)

Para 1941-42 el momento político de México se expresaba en nacionalismo, promesas de moralidad pública, afán de progreso económico y "Unidad Nacional" sobre todo ante el conflicto bélico de las potencias del Eje (Alemania, Italia y Japón); por aquellas fechas Ávila Camacho anuncia la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), la cual quedó encomendada a Ignacio García Téllez. De esta forma se retoma el proyecto de Ley anterior y se crea una comisión técnica para concluir la Ley de Seguros Sociales. La comisión se integraba por 5 representantes del Estado, 7 representantes del sector obrero y 7 delegados patronales, además contó con la asesoría del vicepresidente de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT⁶), Paul A. Tixier y el matemático checoslovaco Emilio Scoenbaum.

⁶ Organismo dependiente de las Naciones Unidas (1946) que tiene el fin de fomentar la seguridad social para los trabajadores y sus familias. Su antecedente se encuentra en el Tratado de Versalles (1919) como organización permanente del trabajo.

Concluido el documento, éste fue presentado a la consideración de la OIT y de la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social⁷, en marzo y septiembre de 1942 respectivamente; obteniendo en ambas instancias aprobación y aliento. El 18 de diciembre fue enviado el proyecto de Ley a la Cámara de Diputados, el 29 se emitió el dictamen aprobatorio y finalmente el 31 de Diciembre de 1942, con las firmas del presidente Manuel Ávila Camacho y del Secretario de Trabajo y Previsión Social, Licenciado Ignacio García Téllez, el Poder Ejecutivo expidió la LSS, misma que fue publicada en el DOF el 19 de Enero de 1943, aunque requiriendo de una fe de erratas que hubo de aparecer allí mismo el 30 del propio mes y año.

LEY DEL SEGURO SOCIAL - 1943

Estructura:

- I. Disposiciones Generales.**
- II. De los salarios y cuotas.**
- III. Del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**
- IV. Del seguro de enfermedades no profesionales y maternidad.**
- V. De los seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte.**
- VI. Del seguro facultativo y de los adicionales.**
- VII. De la organización del Instituto Mexicano del Seguro Social.**
- VIII. De la inversión de las reservas.**
- IX. Del procedimiento administrativo para dirimir controversias.**
- X. De las responsabilidades y sanciones.**

Ordenamiento legal que contaba con 142 artículos y 8 transitorios, definía al seguro social como un servicio público nacional, para cuya organización y administración se creaba un organismo descentralizado que llevaría el nombre de Instituto Mexicano del Seguro Social. El financiamiento del IMSS estaría a cargo de los sectores que tienen participación en la producción: obreros, patrones y Estado. Salvo en los accidentes de trabajo, los demás seguros se integraron de la siguiente manera: se calculó que los ingresos del Instituto fuesen del 12% del volumen anual de los salarios pagados a los trabajadores que se incorporasen a la seguridad social. Esta cuota se debería pagar:

⁷ En sus siglas CISS, organismo permanente que desarrolla y facilita la cooperación de las administraciones e instituciones de seguridad social, México forma parte de la CISS desde su creación en 1942.

Sujeto	Cuota	% Ingreso
Patrón	6 %	50 %
Trabajador	3 %	25 %
Estado	3 %	25 %
Totales	12 %	100 %

En el caso del seguro de riesgos del trabajo, la aportación para cubrir sus gastos se tomaba íntegramente de las cuotas pagadas por los patrones, con base en una tabla que consignaba las clases de empresa y los grados de riesgo de trabajo inherentes a la clase.

La base de cotización se estableció con una tabla que consignaba los nueve salarios más significativos, dentro del primer grupo se encontraban todos los jornales que tuvieran hasta un peso máximo y en el noveno grupo los que fuesen mayores a 12 pesos. En los casos que el trabajador recibiera además de su remuneración monetaria algunas prestaciones como habitación o alimento se estimaba un aumento del 25% en su salario y en caso de que recibiera los dos beneficios se consideraba un 50% más de su salario. Si el trabajador prestaba sus servicios a varios patrones se tomaba como salario base el más alto, o en su defecto el más antiguo, y en el caso de que fuesen trabajadores a destajo o a comisión se tomaba el salario promedio del año anterior para establecer el cálculo.

Esta ley fue vigente desde el 20 de enero de 1943 hasta el 30 de marzo de 1973, fecha en que se expidió un nuevo ordenamiento en materia de seguridad social, sin embargo a lo largo de 30 años la Ley estuvo constantemente sujeta a modificaciones.

Durante el año de 1943 se llevó a cabo la organización administrativa y técnica del Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo se procedió a la inscripción de patrones y trabajadores del Distrito Federal, según decreto del 15 de mayo de ese año. Los servicios del IMSS se iniciaron el 1º de enero de 1944.

No es sobrado mencionar que durante los primeros años del Seguro Social, se tuvieron que enfrentar campañas de desprestigio, incidentes violentos y la ignorancia de los trabajadores. Los patrones argumentaban que las cuotas que debían pagar eran excesivas y que aún cuando cubriéndolas se liberaban de la responsabilidad impuesta por la LFT en materia de accidentes, riesgos, enfermedades de trabajo y pensiones, les parecía que mientras no se presentará el siniestro no era necesario efectuar el pago.

Los trabajadores por su parte, eran manipulados por los patrones, de manera que al descontar de su salario las cuotas correspondientes al trabajador, éstos consideraban que no recibían ninguna prestación aparente, por lo que en una especie de venganza, fue posible ver grandes filas que solicitaban servicios médicos y al recibir las medicinas no las usaban, con lo que se encarecía el costo del Seguro Social.

31/Dic/1942

Expedición de la Ley del Seguro Social.

19/Ene/1943

Publicación en el DOF de la Ley del Seguro Social.

04/Nov/1944

Reforma al artículo 135 para asentar que la obligación de pagar las aportaciones debidas al IMSS tendría el carácter de fiscal, y que además correspondería a este organismo determinar el monto de los créditos y las bases para su liquidación.

11/Abr/1945

Reforma al artículo 112 para aumentar de seis a siete propietarios e igual cantidad de suplentes el número de consejeros técnicos de la institución, aparte del Director General que siempre presidiría. Ellos serían tres representantes del Estado, dos de los trabajadores y otros dos de los patrones, cada uno con el suplente respectivo.

04/Ago/1945

Reforma al artículo 112 para aumentar a nueve los miembros propietarios del Consejo Técnico y otros nueve suplentes, a más del Director del Instituto. Tres propietarios y su respectivo suplente por cada uno de los sectores constituyentes de la Asamblea General: Estado, patrones y obreros.

**1.1.9 Presidencia de Miguel Alemán Valdés
(1946-1952)**

31/Dic/1947

Reforma de los artículos 12, 37, 52, 63, 74, 96, 128, 130 y 132 consistente en un aumento en los grupos de cotización, a modo de adecuarlos a los incrementos que se habían operado en los salarios mínimos.

28/Feb/1949

Reformas a 60 artículos y adición de 15 transitorios. Aumento de cuotas para el ramo del seguro de enfermedades y maternidad y ampliación hasta los 25 años de edad el goce de las pensiones de orfandad, siempre que sus beneficiarios estuvieran incapacitados para mantenerse a sí mismos ya fuera por enfermedad o defecto físico o por hallarse estudiando.

1.1.10 Presidencia de Adolfo Ruiz Cortines. (1952-1958)

19/Ene/1956

Se establecen las Casas de la Asegurada, instancias donde el IMSS otorgaría servicios que permitieran la enseñanza de economía doméstica, corte y confección, mecanografía y artes menores que harían posible a las aseguradas la obtención de mayores ingresos.⁸

31/Dic/1956

Reformas a 78 artículos y adición de 12 transitorios. Las modificaciones giraban en torno a procurar mejoras en la administración y la estabilidad financiera del Instituto, así como introducir ciertas variantes en la definición de riesgos de trabajo, aumentar el número de grupos de cotización de acuerdo con las alzas efectuadas en los salarios y la **introducción** en la Ley del concepto accidentes sufridos por el trabajador en el **traslado directo** de su casa al centro de laborales, como un **riesgo efectivo de trabajo**. La aplicación de estas reformas se inició el 1º de marzo de 1957.

1.1.11 Presidencia de Adolfo López Mateos. (1958-1964)

31/Dic/1959

Modificación de 24 artículos y adición de 10 transitorios. Los artículos en referencia son 6, 7, 8, 13, 19, 23, 25, 26, 31, 34, 37, 48, 52, 54, 63, 74, 75, 90, 117, 120, 130, 140, 141 y 142, la intención fue la de aumentar las prestaciones en dinero y mejorar los servicios médicos otorgados por el Seguro y para implantar la incorporación al régimen de ciertos grupos de trabajadores rurales y urbanos.

07/Dic/1963

Decreto para incorporar a los productores de caña de azúcar al Régimen Obligatorio del Seguro Social. Con esta modificación pasaron a formar parte del IMSS un total de 266 867 mexicanos -64,216 asegurados y 202,651 beneficiarios-distribuidos en los Estados de Morelos, Puebla, Veracruz, San Luis Potosí, Jalisco, Sinaloa y Oaxaca.

⁸ En el año de 1958, en el Informe Presidencial se menciona que se habían fundado 73 Casas de la Asegurada, en las que 107 mil mujeres recibían enseñanzas prácticas, servicios y prestaciones en beneficio del hogar; 364 Clubes de la Asegurada, 36 misiones médico sociales, 45 centros de iniciación cultural y 23 centros de extensión para las no aseguradas.

**1.1.12 Presidencia de Gustavo Díaz Ordaz.
(1964-1970)**

31/Dic/1965 Modificación de los artículos 8, 63, 64, 94 y 95, a fin de realizar la ampliación del régimen entre los campesinos.

**1.1.13 Presidencia de Luis Echeverría Álvarez.
(1970-1976)**

01/May/1970 Entrada en vigor de una nueva Ley Federal del Trabajo, ordenamiento vigente hasta nuestros días.

31/Dic/1970 Reformas de 22 artículos y adición de 3 transitorios. Las reformas consistían en la creación de tres nuevos grupos de cotización por el incremento de los salarios y la eliminación o modificación de figuras jurídicas que no concordaban con las de la Ley Federal del Trabajo que había iniciado su vigencia el primer día de mayo de ese año.

En 1971, ante un país sacudido socialmente por acontecimientos políticos, Luis Echeverría Álvarez afirmaba tajante que "la sociedad industrial que México construía no podría afianzarse ni progresar si no mejoraba el nivel de vida de los trabajadores", toda una personalidad, de la misma forma que presentaba un frente unido ante los intereses extranjeros, se entrevistaba con Salvador Allende o promovía la creación de la policía política en el país. Por esos días comisionó al Licenciado Carlos Gálvez Betancour, Director del IMSS, para que empezará a redactar un primer anteproyecto de nueva Ley del Seguro Social. Los motivos expuestos para la iniciativa eran nuevamente "la conciencia de la magnitud del rezago social en el país y la necesidad de imprimir un sentido humano al progreso".

En el proyecto trabajaron varios miembros del Instituto, que solicitaron de la OIT y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social su comentario y anuencia; ambas instancias manifestaron su confianza en la operatividad y en la validez de los cálculos actuariales de la norma sujeta a revisión, por lo que el 27 de enero de 1973, Luis Echeverría firmó la iniciativa de Ley del Seguro Social, remitiéndola a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

El 22 de febrero quedó decretada por el Congreso de la Unión y la expedición de la nueva Ley del Seguro Social ocurrió el 26 de febrero de 1973 y el decreto cuya vigencia debía comenzar el día 1º de abril de 1973, apareció en el DOF del 12 de marzo, con una fe de erratas del 27 del mismo mes.

LEY DEL SEGURO SOCIAL – 1973

Este ordenamiento legal contaba con 284 artículos contenidos en siete títulos, a más de 18 transitorios, extendía los beneficios del régimen obligatorio a otros grupos no protegidos por la Ley de 1943 que comprendió básicamente a los trabajadores asalariados.

Estructura:

- I. Disposiciones Generales.**
 - II. Del régimen obligatorio del Seguro Social.**
 - III. Del régimen voluntario del Seguro Social.**
 - IV. De los servicios sociales.**
 - V. Del Instituto Mexicano del Seguro Social.**
 - VI. De los procedimientos y de la prescripción.**
 - VII. De las responsabilidades y sanciones.**
- Artículos transitorios.**

En cuanto a las novedades introducidas en el texto de la nueva Ley, se encontraban sobre todo las siguientes:

- Instauración de los servicios de solidaridad social.**
- Creación del grupo de cotización "W" que comprendía salarios superiores a \$280.00 pesos diarios y tenía un límite móvil superior equivalente a 10 veces el sueldo mínimo en el D.F.**
- Sustitución de los términos "accidentes de trabajo" y "enfermedades profesionales" por el de "riesgos de trabajo" empleado en la Ley Federal del Trabajo.**
- Ampliación de los servicios médicos a los hijos de asegurados y pensionados que cursaban estudios, hasta los 21 y los 25 años, respectivamente.**
- Mejora en las pensiones que además deberían ser revisadas cada cinco años.**
- Creación de guarderías para hijos de las trabajadoras.**

Esta ley fue vigente desde el 1º de abril de 1973 hasta el 1º de julio de 1997, fecha en que se entra en vigor la Tercera LSS, sin embargo durante ese período fue reformada substancialmente en varias ocasiones.

31/Dic/1974

Modificación de 19 artículos de la nueva Ley del Seguro Social, precisamente los números 13, 33, 34, 37, 39, 40, 41, 65, 71, 92, 101, 106, 114, 156, 164, 165, 167, 168 y 177, con la finalidad de proporcionar atención médica a otros miembros del grupo familiar así como de mejorar en general el monto de las pensiones económicas que se incrementarían, además, con una cantidad anual concedida a título de aguinaldo.

1.1.14 Presidencia de José López Portillo. (1976-1982)

29/Dic/1976

Modificación al artículo 168 relativo a la cuantía mínima mensual de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, la cual se fijó en \$1,000 para 1976.

26/Nov/1979

Reforma al artículo 168 para fijar la cuantía mínima de las pensiones anteriores en \$1,600.00 para el año de 1979.

31/Dic/1979

Modificación del Art. 46, referente a créditos fiscales derivados de cuotas o capitales constitutivos.

31/Dic/1980

Reforma al artículo 168 para fijar la cuantía mínima de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, en \$2,200.00 para el año de 1980.

31/Dic/1981

Modificación del Art. 271, artículo concerniente a la liquidación de los créditos fiscales determinados por el Instituto.

11/Ene/1982

Modificación a los artículos 75, 76, 172 y 173, en el sentido de disponer que anualmente se revisara el monto de las pensiones que otorga el Instituto, pues anteriormente se estipulaba que tal cosa se realizaría cada cinco años. Esta disposición inicia su vigencia el 1º de junio de 1982.

1.1.15 Presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado. (1982-1988)

30/Dic/1982

Reforma al párrafo segundo del artículo 252, en el sentido que el secretario de Salubridad y Asistencia fuera siempre, obligatoriamente uno de los representantes estatales en el Consejo Técnico. Esta reforma se presentó con motivo de la implantación del Sistema Nacional de Salud y fue simultánea a las reformas de los artículos 7, 12 y 13 del Código Sanitario y el 104 de la Ley del ISSSTE.

**1.1.16 Presidencia de Carlos Salinas de Gortari.
(1988-1994)**

27/Sep/1991

Publicación en el DOF del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversos artículos de la LSS, donde se estableció un período de *incremento paulatino de las cuotas obrero-patronales por el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte*, de conformidad con el cual las cuotas habrían de aumentar en los años comprendidos desde 1991 hasta 1995, de la siguiente manera:

Cuotas de I.V.C.M.			
Año	Patrón	Obrero	COP
1991	4.90	1.75	6.65
1992	5.04	1.80	6.84
1993	5.18	1.85	7.03
1994	5.32	1.90	7.22
1995	5.46	1.95	7.41
1996	5.60	2.00	7.60

Observamos en la anterior tabla, un incremento de 0.0097% anual, es decir un incremento de las tasas para el seguro de IVCM del 0.19, integrado por el 0.14 correspondiente al patrón y el restante 0.5 al trabajador. Sin embargo es importante resaltar, que esta modificación fue **abrogada el 20 de julio de 1993**, por lo que las cuotas para el seguro de IVCM propuestas en 1991 fueron válidas sólo hasta el 31 de diciembre de 1993, de manera que las tasas establecidas para los años de 1994, 1995 y 1996, jamás surtieron efecto legal.

24/Feb/1992

Decreto que Reforma y Adiciona Diversas Disposiciones de la LSS y de la Ley del ISR y el Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley del INFONAVIT.

Se adiciona el Seguro de Retiro al Régimen Obligatorio del Seguro Social, dando lugar a cinco ramos de seguros, se establece una cuota del 2% del salario base de cotización con cargo a los patrones y se establece la obligación de enterar dichas cuotas en forma bimestral, a más tardar el día 17 de cada uno de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año, sin tener que efectuar enteros provisionales como en los demás ramos del seguro. Se fija como límite máximo de cotización en este ramo el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el D.F.

En la Ley del ISR se establece la exención de los saldos de las cuentas individuales, su actualización periódica y los intereses que generen, sin embargo, al individualizar las cuentas, se terminaba con la solidaridad del seguro y se individualizaba un sistema general de seguridad social. El importe de las cuotas debía ser enterado por el patrón en una institución de crédito mediante la constitución de depósitos a favor de cada trabajador y para abono en cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro abierta a nombre de cada uno de ellos, en la subcuenta de retiro. Posteriormente, la institución de crédito depositaría las cuotas recibidas en la cuenta que el Banco de México le llevaría, para tal efecto, al IMSS

Las reformas a la Ley del INFONAVIT se instrumentan con la finalidad de homologar los períodos de entero y la forma de entero de las aportaciones en la subcuenta de vivienda, que conservó la tasa del 5% y contaba con un límite equivalente a 10 veces el salario mínimo general del área que correspondiera.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO		
Cuadro comparativo IMSS - INFONAVIT.		
	IMSS.	INFONAVIT.
<i>Concepto:</i>	<i>Subcuenta de Retiro.</i>	<i>Subcuenta de vivienda.</i>
<i>Sujeto del entero.</i>	<i>Patrón</i>	<i>Patrón</i>
Base de cotización	Salario base de cotización hasta 25 SMGDF	Salario base de cotización hasta 10 SMG del área geográfica
<i>Cuota</i>	2%	5%
<i>Periodicidad del entero.</i>	<i>Bimestral.</i>	<i>Bimestral.</i>
<i>Día de pago.</i>	<i>17 ene, mar, may, jul, sep, nov.</i>	<i>17 ene, mar, may, jul, sep, nov.</i>
<i>Entero provisional.</i>	<i>No se efectúa.</i>	<i>No se efectúa.</i>
<i>Actualización del saldo.</i>	<i>Se actualiza con el INPC.</i>	<i>No se actualiza el saldo.</i>
<i>Interés del saldo.</i>	<i>Mínimo a la tasa del 2 % anual tasa real.</i>	<i>Proporcional al remanente de operación del INFONAVIT.</i>
<i>Retiro de los fondos (en ambos casos al 100%).</i>	<i>Cuando el trabajador cumpla 65 años. Derecho a pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial del 50% o más, plan organizado por el patrón, contrato colectivo.</i>	
<i>Retiro Régimen Fiscal.</i>	<i>Exento hasta 90 veces el SMG del área, por cada año de aportación.</i>	<i>Exento en su totalidad.</i>

Así, el banco abría una cuenta a cada trabajador con la información proporcionada por los patrones. La Cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro, tenía dos subcuentas, Seguro de Retiro y Fondo Nacional de Vivienda.

INICIO DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.		
Fecha límite:	P A T R Ó N.	Institución de Crédito.
01/May/1992	Comienza el plazo para abrir la cuenta global por las aportaciones al SAR, el patrón debía proporcionar al banco la información sobre sus trabajadores.	Comienza a recibir la información necesaria para individualizar las cuentas por trabajador o en su caso abrir una cuenta global.
	Obligado a entregar relación de trabajadores anotando: Nombre, RFC, domicilio y aportación de cada uno o presentar la información de los trabajadores en el formato SAR-04-1.	Comienza a emitir Certificados de Aportación (Del 01-05-92 al 31-08-92 a empleados que terminen su relación laboral.
29/May/1992	Se vence el plazo para que los patrones con 100 o más trabajadores abrieran la cuenta global o en su defecto la individualización de las cuentas.	Comienza a recibir las cuotas y las aportaciones patronales tanto en cuentas globales como individuales.
	Entera cuota inicial del seguro de retiro (IMSS) igual al 8% del salario base de cotización al 1º de mayo de 1992, sin exceder de 25 SMGDF.	
	Entera aportación a la subcuenta de vivienda correspondiente al 2º bimestre de 1992, igual al 5% del salario base de cotización del bimestre sin exceder de 10 SMG del área geográfica.	
01/Jul/1992	Si cuenta con menos de 100 trabajadores, se vence el plazo para abrir la cuenta global o en su defecto la individualización de cuenta.	
01/Sep/1992		Obligatoriamente individualizan las cuentas globales abonando en cada subcuenta el saldo que a cada trabajador le corresponde.
31/Dic/1992	Hasta esta fecha estaba obligado a expedir comprobantes del pago del SAR a favor de sus trabajadores.	
01/Ene/1993	Inicia los depósitos adicionales. Inicia el plazo para aceptar traspasos a otras Instituciones de Crédito o Inversión.	Comienza a expedir comprobantes individuales.

30/Abr/1992

Se establece la mecánica para que los patrones enteraran las cantidades a las instituciones de crédito y se publican las formas:

- SAR-01-1 Formulario para la Aportación del Patrón a sus Trabajadores.
- SAR-02-1 Detalle de Aportación al Trabajador.
- SAR-03-1 Comprobante de Aportación al Trabajador.
- SAR-04-1 Registro y Actualización de Datos del Trabajador.
- SAR-05-1 Registro y Actualización de los Beneficiarios del Trabajador.

11/May/1992

Se publica un aviso del INFONAVIT en el que se aclara que las empresas deberían cubrir ante las instituciones de crédito, las aportaciones del 2º al 6º bimestre de 1992.

26/Jun/1992

Se publica un acuerdo que establece 2 reglas sobre el SAR:

- a) Los patrones que tuvieran 100 o más trabajadores, debían entregar a cada uno de ellos, a más tardar con el último pago de sueldo del mes de julio de 1992, un comprobante que acreditará que realizaron la apertura de la cuenta y el entero de las aportaciones.
- b) Los patrones que tuvieran menos de 100 trabajadores, debían entregar la mencionada constancia, a más tardar junto con el último sueldo del mes de septiembre de 1992.

19/Oct/1992

Se publica un aviso en el cual se dan a conocer las obligaciones de los patrones y los trabajadores respecto al Sistema de Ahorro para el Retiro.

23/Oct/1992

Se publica un acuerdo que adiciona a las reglas generales sobre el SAR, que cuando los bancos recibieran cuotas y aportaciones que no pudieran individualizarse, porque no se habían llenado correctamente los formularios correspondientes, las devolverían a los patrones obligando a éstos a efectuar la individualización de las cuotas y presentar correctamente los formularios.

30/Dic/1992

Se publican nuevas formas SAR-01-2, SAR-02-2 y SAR-3-2, adecuando los formularios para ser llenados con nuevos pesos.

20/Jul/1993

Se establecen numerosas reformas a la LSS, en el sentido de ampliar las bases de cotización (por aumento en los límites superiores y en la base), aumentar las tasas, imponer nuevas obligaciones a los patrones y derogar el Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal, conocido comúnmente como el Impuesto del 1%.

Según las publicaciones hechas por el IMSS en diversos diarios del país, al patrón y al trabajador, las reformas les impactaban en un 0.45%, refiriéndose exclusivamente al incremento de tasas, sin embargo como a continuación analizaremos, ésta era una verdad a medias pues el incremento de la tasa era sólo el efecto más fácilmente cuantificable, sin embargo se realizó un incremento amplio de la base de cotización y de las obligaciones patronales.

Reformas a la LSS, vigentes a partir del 21 de Julio de 1993.	
Artículo:	Contenido:
Art. 9 Bis (Nuevo) Interpretación y aplicación estricta.	Se incluyen de la Base de Cotización elementos que no estén expresamente excluidos de la Ley y se endurece la aplicación de sanciones y la tipificación de delitos.
Art. 19 Fracc. III Autodeterminación de Cuotas.	Se agrega la obligación a cargo del patrón de determinar las cuotas obrero patronales, de acuerdo a lo siguiente: 2º Bim/1994 más de 60 trabajadores. 5º Bim/1994 10 hasta 50 trabajadores. 2º Bim/1995 menos de 10 trabajadores.
Art. 19 último párrafo (Nuevo) Aviso/dispositivos magnéticos.	Opción a los patrones que llevan su contabilidad mediante sistema de registro electrónico, de dar los avisos de alta y baja mediante dispositivos magnéticos.
Art. 9-A y 3 transil. Dictamen Voluntario.	A partir del 1º de enero de 1994, los que se dictaminen voluntariamente gozan del beneficio de no ser sujetos de visita domiciliaria.
Art. 19-A (Nuevo) y 3º transitorio Dictamen Obligatorio.	Obligación a cargo de los patrones de 300 o más trabajadores, a presentar copia con firma autógrafa con los anexos del Dictamen Fiscal, referentes al pago de cuotas. Reforma vigente a partir del 1 de Enero de 1994.
Art. 32 Salario Base de Cotización Fracción II Fondo de Ahorro.	Todos los cambios en el salario base de cotización, surten efectos a partir del día en que ocurran. En lo que respecta al fondo de ahorro, si se integra en forma diferente a la establecida o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integra salario.

Reformas a la LSS, vigentes a partir del 21 de Julio de 1993.

Artículo:	Contenido:
<i>Fracción II Cantidades para fines sociales.</i>	<i>Se establece que las cantidades entregadas por el patrón para fines sociales deberían ser de carácter sindical, para no integrar el salario de los trabajadores.</i>
<i>Fracción V Alimentación y habitación.</i>	<i>Se establece el cobro al trabajador de un 20% del SMG por cada uno de los conceptos para no integrar salario.</i>
<i>Fracción VI Despensa.</i>	<i>Se limitan a un máximo de 40% del SMG para no integrar salario y por Acuerdo del Consejo Técnico sólo integra el excedente.</i>
<i>Fracción VII Premios de asistencia y puntualidad.</i>	<i>Se limitan a un máximo de 10% del salario base de cotización por cada uno, para no integrar salario y por Acuerdo del Consejo Técnico sólo integra el excedente.</i>
<i>Fracción VIII Planes de pensiones.</i>	<i>Cualquier cantidad entregada para fines sociales que no sea para constituir fondos de algún plan de pensiones integrará salario.</i>
<i>Tiempo extra.</i>	<i>Se elimina esta excepción por lo que todo tiempo extra integraría salario, sin embargo se emitió un criterio provisional para integrar el excedente a 78 horas en un bimestre o 270 horas en un año.</i>
<i>Último párrafo Registro Contable.</i>	<i>Se agrega como requisito para la no integración, el que estén debidamente registrados en contabilidad.</i>
<i>Art. 33 Incremento del tope de integración.</i>	<i>Se incrementa el límite superior del salario base de cotización de 10 a 25 veces el SMG para los ramos de Guarderías, Enfermedades y Maternidad y Riesgos de Trabajo.</i> <i>21/JUL/1993 De 10 a 18 veces el SMG</i> <i>01/ENE/1994 De 18 a 25 veces el SMG</i>
<i>Art. 37, fracción IV Cotización al SAR en ausencias.</i>	<i>Se obliga al patrón a cubrir las cuotas al SAR por trabajadores con incapacidad.</i>
<i>Art. 45 Reducen Plazo de Pago.</i>	<i>A excepción del SAR, los plazos de pago se reducen del día 17 al 15. Reforma vigente a partir del 15 de Agosto de 1993, Pago provisional del 4º bimestre.</i>
<i>Art. 46 y 278 Actualización de créditos.</i>	<i>Se incorpora la figura de actualización de créditos, lo que ya venía haciéndose por aplicación supletoria del Código Fiscal de la Federación.</i>

Reformas a la LSS, vigentes a partir del 21 de Julio de 1993.

Artículo:	Contenido:																				
Art. 46 Estimativa de Cuotas.	El IMSS podrá emitir liquidaciones valiéndose de cualquier información con la que cuente e inclusive a través de los expedientes o documentos proporcionados por otra autoridad fiscal.																				
Art. 79 Incremento de Primas.	Se incrementan substancialmente las primas del Seguro de Riesgos de Trabajo. El incremento fue regresivo, pues en el Grado I fue de 227% y en el Grado V fue de 15.27%.																				
Art. 79 Revisión Trianual.	Se faculta al Consejo Técnico para promover la Revisión Trianual de la tabla de primas para buscar el equilibrio financiero.																				
Art. 80 y 5º transitorio Autoclasificación en grado de Riesgo.	Se establece la obligación de las empresas de revisar anualmente el grado de riesgo en el cual estén clasificadas. Vigente a partir del 2º bimestre de cotización de 1995, considerando como primer periodo de medición: Del 01-Ene al 31-Dic/1994.																				
Art. 114 Incremento de Cuotas en EyM.	Patronal aumenta (0.35) de 8.40 a 8.75% Obrera aumenta (.125) de 3.00 a 3.125%																				
Art. 160 Aumenta la Dote matrimonial.	Se incrementa la ayuda para gastos de matrimonio de N\$6.00 a un salario mínimo mensual (N\$420.10).																				
Art. 177 y 8º transitorio Incremento de cuotas en IVCM.	Encontrándose aún vigente el aumento progresivo aprobado en 1991, se incrementan nuevamente las tasas. Patronal aumenta (0.77) de 5.18 a 5.950% Obrera aumenta (.275) de 1.85 a 2.125% <table border="1" data-bbox="298 1061 554 1244"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Patrón</th> <th>Obrero</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1993</td> <td>5.180</td> <td>1.850</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>1994</td> <td>5.670</td> <td>2.025</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>1995</td> <td>5.810</td> <td>2.075</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>1996</td> <td>5.950</td> <td>2.125</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Patrón	Obrero		1993	5.180	1.850	%	1994	5.670	2.025	%	1995	5.810	2.075	%	1996	5.950	2.125	%
Año	Patrón	Obrero																			
1993	5.180	1.850	%																		
1994	5.670	2.025	%																		
1995	5.810	2.075	%																		
1996	5.950	2.125	%																		
Art. 183G Fiscalización del SAR.	Se faculta al IMSS y a la SHCP para que indistinta y simultáneamente fiscalicen el cumplimiento de las obligaciones. Es decir, se permite que dos autoridades distintas tengan competencia sobre las mismas contribuciones, creando incertidumbre la diferente interpretación y criterio de cada una de ellas.																				

Reformas a la LSS, vigentes a partir del 21 de Julio de 1993.	
Artículo:	Contenido:
Art. 257 Amplias facultades al Director General.	Se dan amplias facultades al Director General incluyendo las de dominio, por lo que no necesitaba de aprobación de la Asamblea y el Consejo Técnico para tomar decisiones de trascendencia.
Art. 283 Sanciones por el IMSS.	Las sanciones se aplican por el IMSS y ya no por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Art. Segundo Abrogación del 1% Remuneraciones Federales.	Se abroga la Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo prestado bajo la Dirección y dependencia de un patrón. Reforma vigente a partir del 1 de Agosto de 1993.

De las reformas antes referidas, sobresale la del Art. 19, que impone al patrón la obligación de autodeterminar las cuotas obrero patronales. Esta obligación se asumió en tres etapas según el número de trabajadores que tuviera el patrón: si contaba con más de 50 trabajadores a partir del 2º bimestre de 1994 debía enterar las cuotas autodeterminándolas; los patrones con menos de 50 y más de 10 trabajadores debían autodeterminar las cuotas a partir del 4º bimestre de 1994 y aquellos patrones con menos de 10 trabajadores deberían cumplir con esta obligación a partir del 2º bimestre de 1995.

Otra reforma importante, fue la modificación del artículo 80, donde se establecía la obligación patronal de autodeterminar por primera vez su grado de riesgo de trabajo y prima, tomando en consideración el índice de siniestralidad⁹ que se registrara del 1º de enero al 31 de diciembre de 1994, con vigencia a partir del 2º bimestre de cotización del año de 1995.

INDICES		
FRECUENCIA	GRAVEDAD	SINIESTRALIDAD
$I_f = (n \times 1000/90) / N$	$I_g = (S/365) + (0,16 \times I) + (16 \times D) / N$	$I_s = (I_f \times I_g) 1000 000$

⁹ Índice de siniestralidad.

Índice de frecuencia. Se definía (Art. 28 Reglamento) como la probabilidad de que ocurriera un siniestro en un día laborable. Se consideraban riesgos de trabajo terminados, aquellos casos en que el trabajador siniestrado hubiera sido dado de alta y declarado apto para continuar con sus labores o cuando se iniciara una capacidad permanente parcial o total o cuando ocurriera la muerte.

Índice de Gravedad. Se definía (Art. 28 Reglamento) como el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo en el lapso que se analice.

Significado de las variables:

If =	Índice de Frecuencia.
Ig =	Índice de Gravedad.
Is =	Índice de Siniestralidad.
n =	Número de casos de riesgos de trabajo terminados.
N =	Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos o el resultado de dividir el número de días cotizados entre 365 días.
S =	Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
I =	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales.
D =	Número de defunciones.

Significado de las constantes:

1 000 000	Ponderación para hacer más fácil la lectura y aplicación del índice de siniestralidad.
365	Número de días naturales del año.
16	Factor de ponderación sobre la vida activa de un individuo que es víctima de un accidente mortal, o de una incapacidad permanente total.
90	Factor de equilibrio, relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

01/Jun/1994

Reforma al artículo 168, en el sentido de fijar que la cuantía de la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, no podía ser menor al 100% del SMGDF. Esta reforma inició su vigencia el 1º de enero de 1995.

1.1.17 Presidencia de Ernesto Zedillo Ponce de León. (1994-2000)

Desvanecidos el mito salinista de la paz social y la publicitada llegada de nuestro país al primer mundo, diciembre de 1994 significó pobreza y desempleo, alzas abruptas en las tasas de interés, volatilidad de los flujos de capital, cierre de miles de pequeñas y medianas empresas, millones de mexicanos con créditos bancarios capitalizados en más del 100%, un déficit en la Cuenta Corriente de 28,000 millones de dólares (importe superior al 7% del PIB), vencimientos por 44,000 millones de dólares de deuda directa que fueron pagados con el préstamo emergente de 50,000 millones de dólares que hicieron al gobierno mexicano el Fondo Monetario Internacional y el Departamento del Tesoro de los EUA.

De tal guisa, que a un año del desastre económico llamado por millones de mexicanos "el error de diciembre", en alusión a la carta de renuncia del Lic. Jaime Serra Puche, titular de la SHCP y negociador del TLCAN en el sexenio salinista, en la que acepta haberse "equivocado" en la instrumentación de la ampliación de la banda de flotación; el día 8 de diciembre de 1995 fue aprobada por la Cámara de Diputados la iniciativa de Ley del Seguro Social enviada por el Ejecutivo Federal.

No obstante el rechazo de amplios sectores de la población a la aprobación de la Ley del Seguro Social, en tan sólo tres días, del 6 al 8 de diciembre, 289 Diputados del PRI avalaron la iniciativa presidencial, mayoriteando a los Diputados del PAN, PRD y PT, que en conjunto sumaron 160 votos en contra. Durante la discusión de la iniciativa, el coordinador priista Humberto Roque Villanueva enarbolaba en la iniciativa la bandera de la justicia social, mientras que el presidente del CEN del PAN, Carlos Castillo Peraza, se sumaba a la presión de la cúpula empresarial de aprobar la ley. En el salón de debate se leían mantas en **repudio a la privatización del seguro social**, pero los Diputados, ya habían sancionado una decisión previamente tomada en respuesta a las demandas del Consejo Coordinador Empresarial.

Al respecto, Cristina Laurel, investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, y experta en la materia, consideraba que no existía ningún candado a la reversión de cuotas, quedando a discrecionalidad del IMSS cuándo hacerlas o no, mientras por otra parte, con la individualización de las cuentas en las Administradoras de Fondos para el Retiro, se terminaba con la solidaridad del IMSS.

De 1994 a 1995, el SMGDF se había incrementado en 4.88 pesos, al pasar de \$15.27 a 20.15, respectivamente. Un trabajador con un salario diario integrado de \$22, importe superior al salario mínimo en ambos años, pagaba cuotas diarias de \$1.13 en 1994, de \$1.14 en 1995, y cubriría en 1997 cuotas por \$0.53 diarios según la nueva Ley del Seguro Social.

Sin embargo, ante las bondades de la nueva Ley, la esencia de la reforma era privatizar el sistema de pensiones y cubrir el desequilibrio financiero que arrastraba el Instituto desde principios de los años 80's. Con la cuenta individual de retiro y vivienda, la solidaridad social del seguro era ya inexistente.

La Ley del Seguro Social fue publicada en el DOF, el 21 de diciembre de 1995, su artículo primero transitorio, establecía su entrada en vigor el día 1º de enero de 1997 y derogaba la LSS publicada en el DOF el 12 de marzo de 1973, así como las disposiciones legales que la contravinieran. Sin embargo, en Decreto publicado el 21 de diciembre de 1996, se prórroga la vigencia legal al día 1º de julio de 1997.

21/Dic/1995

Publicación en el DOF, de la LSS que se suponía iniciaría su vigencia el 1º de enero de 1997.

21/Dic/1996

Decreto que prórroga la entrada en vigor de la LSS hasta el día 1º de julio de 1997.

1º/Jul/1997

**Entrada en vigor de la Tercera Ley del Seguro Social,
vigente hasta el 20 de diciembre de 2001.**

LEY DEL SEGURO SOCIAL Vigente desde el 1º de julio de 1997.			
Estructura jurídica hasta el 20 de diciembre de 2001.			
			Artículos
Título Primero. Disposiciones Generales.			
Capítulo Único.		01	al 10
Título Segundo. Del Régimen Obligatorio.			
Capítulo I.	Generalidades.	11	al 26
Capítulo II.	De las Bases de Cotización y de las Cuotas.	27	al 40
Capítulo III.	Del Seguro de Riesgos de Trabajo.		
Sección Primera.	Generalidades.	41	al 55
Sección Segunda.	De las Prestaciones en Especie.	56	al 57
Sección Tercera.	De las Prestaciones en Dinero.	58	al 67
Sección Cuarta.	Del Incremento Periódico de las Pensiones.	68	al 69
Sección Quinta.	Del Régimen Financiero.	70	al 79
Sección Sexta.	De la Prevención de Riesgos de Trabajo.	80	al 83
Capítulo IV.	Del Seguro de Enfermedades y Maternidad.		
Sección Primera.	Generalidades.	84	al 90
Sección Segunda.	De las Prestaciones en Especie.	91	al 95
Sección Tercera.	De las Prestaciones en Dinero.	96	al 104
Sección Cuarta.	Del Régimen Financiero.	105	al 108
Sección Quinta.	De la Conservación de Derechos.	109	
Sección Sexta.	De la Medicina Preventiva.	110	al 111
Capítulo V.	Del Seguro de Invalidez y Vida.		
Sección Primera.	Generalidades.	112	al 118
Sección Segunda.	Del Ramo de Invalidez.	119	al 126
Sección Tercera.	Del Ramo de Vida.	127	al 137
Sección Cuarta.	De las Asignaciones Familiares y Ayuda Asistencial.	138	al 140
Sección Quinta.	De la Cuantía de las Pensiones de Invalidez y Vida.	141	al 145
Sección Sexta.	Del Régimen Financiero.	146	al 149
Sección Séptima.	De la Conservación y Reconocimiento de Derechos.	150	al 151

LEY DEL SEGURO SOCIAL Vigente desde el 1º de julio de 1997.**Estructura jurídica hasta el 20 de diciembre de 2001.**

Capítulo VI.	Del Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.			
Sección Primera.	Generalidades.	152	al	153
Sección Segunda.	Del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada.	154	al	160
Sección Tercera.	Del Ramo de Vejez.	161	al	164
Sección Cuarta.	De la Ayuda para Gastos de Matrimonio.	165	al	166
Sección Quinta.	Del Régimen Financiero.	167	al	169
Sección Sexta.	De la Pensión Garantizada.	170	al	173
Sección Séptima.	De la Cuenta Individual y de las SIEFORES.	174	al	200
Capítulo VII.	Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales.			
Sección Primera.	Del Ramo de Guarderías.	201	al	207
Sección Segunda.	Del Ramo de las Prestaciones Sociales.	208	al	210
Sección Tercera.	Del Régimen Financiero.	211	al	217
Capítulo VIII.	De la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio.	218	al	221
Capítulo IX.	De la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.	222	al	233
Capítulo X.	De la Seguridad Social en el Campo.	234	al	239
Título Tercero. Del Régimen Voluntario.				
Capítulo I.	Del Seguro de Salud para la familia.	240	al	245
Capítulo II.	De los seguros adicionales.	246	al	250
Título Cuarto. Del Instituto Mexicano del Seguro Social.				
Capítulo I.	De las atribuciones, recursos y órganos.	251	al	257
Capítulo II.	De la Asamblea General.	258	al	262
Capítulo III.	Del Consejo Técnico.	263	al	264
Capítulo IV.	De la Comisión de Vigilancia.	265	al	266
Capítulo V.	De la Dirección General.	267	al	269
Capítulo VI.	De los Órganos Regionales y Delegacionales.	270	al	277
Capítulo VII.	De la Inversión de las Reservas.	278	al	286
Título Quinto. De los Procedimientos, de la Caducidad y Prescripción.				
Capítulo I.	Generalidades.	287	al	290
Capítulo II.	De los Procedimientos.	291	al	296
Capítulo III.	De la Caducidad y Prescripción.	297	al	302
Título Sexto. De las responsabilidades y sanciones.				
Capítulo Único.		303	al	305
Artículos transitorios.		1º.	al	280

Esta ley, reorganizó los seguros comprendidos de la siguiente forma:

Seguros del Régimen Obligatorio hasta el 30 de junio de 1997.	Seguros del Régimen Obligatorio a partir del 1º de julio de 1997.
<input type="checkbox"/> Riesgos de Trabajo.	<input type="checkbox"/> Riesgos de Trabajo.
<input type="checkbox"/> Enfermedades y Maternidad.	<input type="checkbox"/> Enfermedades y Maternidad.
<input type="checkbox"/> Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.	<input type="checkbox"/> Invalidez y Vida.
<input type="checkbox"/> Retiro.	<input type="checkbox"/> Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
<input type="checkbox"/> Guarderías.	<input type="checkbox"/> Guarderías y Prestaciones Sociales.

Además de la reorganización de los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez dentro del seguro de Retiro, el ramo de Muerte cambia su nombre por el de Vida y se adiciona el ramo de Prestaciones Sociales al seguro de Guarderías.

LÍMITES DE COTIZACIÓN: Del 1º de Julio de 1997 y hasta el 1º de Julio de 2007.							
<i>Artículo 1o., 2o., 28 y Vigésimo Quinto Transitorio 1997</i>							
Año	IMSS						INFONAVIT
	Riesgos de Trabajo	Enfermed. y Matern.	Invalidez y Vida	Retiro	Cesantía y vejez	Guarderías Prest. Soc.	Vivienda
Limite de Cotización en días de Salario Mínimo General del D.F.							
Hasta el 20/Jul/1993	10	10	10	25	10	10	10
21/Jul al 31/Dic/1993	10	18	10	25	10	18	10
01/Ene/1994 al 30/Jun/1997 ¹⁰	25	25	10	25	10	25	10
01/Jul/1997	25	25	15	25	15	25	15
01/Jul/1998	25	25	16	25	16	25	16
01/Jul/1999	25	25	17	25	17	25	17
01/Jul/2000	25	25	18	25	18	25	18
01/Jul/2001	25	25	19	25	19	25	19
01/Jul/2002	25	25	20	25	20	25	20
01/Jul/2003	25	25	21	25	21	25	21
01/Jul/2004	25	25	22	25	22	25	22
01/Jul/2005	25	25	23	25	23	25	23
01/Jul/2006	25	25	24	25	24	25	24
01/Jul/2007	25	25	25	25	25	25	25

¹⁰ El Límite de cotización establecido para el INFONAVIT hasta el 30 de junio de 1997, era de 10 veces el SMG del Área Geográfica del patrón, por lo que existía diferencia con el precepto de la LSS, cuyo límite se expresaba en veces del Salario Mínimo General del D.F. Con la entrada en vigor de la LSS del 1º de julio de 1997, dicha inconsistencia es subsanada, y desde entonces los Límites de Cotización tanto de la LSS como de la Ley del INFONAVIT se basan en el Salario Mínimo General que rige en el D.F.

En lo que respecta al salario base de cotización, no se incorporan al texto legal los Acuerdos del Consejo Técnico que permitan integrar el salario únicamente con el excedente de las cantidades mencionadas en la LSS y se adiciona una fracción para excluir de la base el tiempo extraordinario pagado dentro de los límites legales, es decir 3 horas diarias 3 veces por semana.

Se incrementan nuevamente los límites máximos de cotización para los ramos de Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y se contempla un incremento gradual de 1 SMGDF el 1º de julio de cada año hasta llegar al límite de 25, el 1º de julio de 2007 de conformidad con los Artículos 28 y Vigésimo Quinto Transitorio para 1997, así como el Acuerdo 268/97 publicado en el DOF el 18 de julio de 1997. Se adiciona también a la LSS, el límite inferior de cotización en 1 SMGZ, por lo que ni en el caso de jornada reducida se reciben cuotas con base en un salario inferior al mínimo. Se establece el mes natural (antes bimestral) como período para el pago de cuotas, a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente a su causación.

Para las cuotas, se introduce una nueva mecánica de cálculo con base en el SMGDF, como una cuota fija a cargo del patrón en el caso del seguro de Enfermedades y Maternidad, además en este seguro se establecen dos cuotas, una para el pago de las prestaciones en especie y otra para el pago de las prestaciones en dinero y se establece que dichas cuotas se modificarán de acuerdo con el Artículo Décimo Noveno Transitorio para 1997 y el Acuerdo 692/99 publicado en el DOF el 26 de enero de 2000, para quedar de la siguiente forma:

Tasas de las Cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad										
Límite superior de cotización de 25 veces el S.M.G. que rige en el D.F.										
Cuotas:	Cuota Fija	Excedente 3 SMGDF			Prestaciones en Dinero			Gastos Médicos Pensionados		
Fundamento legal	Art. 106, I	Art. 106, Fracción II			Art. 107			Art. 25, segundo párrafo		
Modificación	+ 0.65	- 0.49	- 0.16	- 0.65	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Vigencia	Patrón	Patrón	Obrero	COP	Patrón	Obrero	COP	Patrón	Obrero	COP
01/Jul/1997	13.900	6.000	2.000	8.000	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/1999	14.550	5.510	1.840	7.350	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2000	15.200	5.020	1.680	6.700	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2001	15.850	4.530	1.520	6.050	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2002	16.500	4.040	1.360	5.400	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2003	17.150	3.550	1.200	4.750	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2004	17.800	3.060	1.040	4.100	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2005	18.450	2.570	0.880	3.450	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2006	19.100	2.080	0.720	2.800	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2007	19.750	1.590	0.560	2.150	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2008	20.400	1.100	0.400	1.500	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425

Dentro de los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, desaparecen las administraciones obreras o mixtas y los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, y pasan ahora a ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio en forma voluntaria. También en el seguro de Riesgos de Trabajo, por primera vez la LSS contempla la posibilidad de disminuir la prima de riesgo hasta el límite de 0.25%, independientemente de la clase en la que se hubieran inscrito de acuerdo con su actividad. Esta Ley, incluyendo las reformas del 20 de diciembre de 2001, es objeto de estudio en este trabajo de investigación, por lo que considero que el mayor abundamiento podrá encontrarse en el tema respectivo.

17/Sep/1997 Las Administradoras de Fondos para el Retiro comienzan a recibir el dinero del SAR que administraban las instituciones bancarias desde su nacimiento en 1992.

11/Nov/1998 Publicación en el DOF, el Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social.

1.1.18 Presidencia de Vicente Fox Quesada. (2001-2002)

El gobierno de Vicente Fox Quesada, ha sido uno de los que mayores expectativas ha generado en nuestra historia reciente, el espejismo publicitario se desvaneció muy pronto y al voto útil muchos mexicanos le perdieron sentido, a un año de viajes al extranjero, altas tasas de desempleo y crecimiento de cero de la economía, habla que adicionarle sus arrebatos, su visión de empresario eficiente, las contradicciones entre los Secretarios de Estado y el Jefe del Ejecutivo, así como sus innumerables declaraciones ambiguas y comprometedoras.

En materia de seguridad social, en los primeros días del mes de octubre de 2001, el Ejecutivo presentó ante la ¡Cámara de Senadores!, una amplia propuesta de reforma de la Ley del Seguro Social vigente desde el 1º de julio de 1997. La admiración es hecha, en el sentido de que de conformidad con el inciso h) del Art. 72 de nuestra Carta Magna: "la formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualesquiera de las dos Cámaras con excepción de los proyectos que versaren sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, todos los cuales deberán discutirse primero en la Cámara de Diputados". Es decir, el Ejecutivo envió a una Cámara incorrecta, una propuesta de gran alcance y amplitud.

Finalmente tras sufrir modificaciones, el 15 de diciembre de 2001 ésta propuesta fue aprobada por el Congreso de la Unión, para ser expedida por el Jefe del Ejecutivo el día 19 del mismo mes y año.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

DECRETO por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.

Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed: Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, D E C R E T A:

SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

ARTÍCULO ÚNICO: Se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 21 de diciembre de 1995, en los términos siguientes:

A. **Se reforman** los artículos: 5; 8; 9; 12, fracciones I, II, y III; 15, fracciones I, III, V, VI y IX, penúltimo y último párrafos; 16; 17; 18, primer párrafo; 19; 22; 27; 30, fracción II; 31, fracción I; 34; 39; 40; 50; 51, último párrafo; 58, fracción II; primer párrafo; 62; 66, último párrafo; 72; 74, segundo párrafo; 76, primer párrafo; 79, fracción VIII; 82, segundo párrafo; 87, segundo párrafo; 88, segundo párrafo; 89, fracciones II y III; 109; 137; 141, primer párrafo; 149, segundo párrafo; 154, primer párrafo; 171; 173; 180; 183; 201; 205; 207; 209, segundo y tercer párrafos; 210, fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII; 218, primer párrafo; 219; 220, fracción II; 222, fracción II, inciso a); 224, segundo párrafo; 227, fracción I; 228, fracción II; 229; 231, fracción I; 232; 233; 237; 242, primer párrafo; 251, fracciones I, IV, VI, VII, VIII, X, XI, XII, XV, XVI, XVIII, XIX, XXI y XXIII; 253; 256; 263, segundo párrafo; 264, fracciones IV, VI, VII, IX, XI, XII, XIV, XV, XVI y XVII; 265; 266, fracciones II, IV y V; 268, fracciones III, VII, VIII y X; 270; 271; 272; 273; 274; 275; 276; 277; 278; 279; 280; 281; 282; 283; 284; 285; 286; 287; 288; 289; 290; 291; 294, primer párrafo; 295; 296, primero y último párrafos; 297, primer párrafo; 303; 304, y 305; las denominaciones de los capítulos I, VI y VII del Título Cuarto para quedar como sigue: Capítulo I "De las Atribuciones, Patrimonio y Órganos de Gobierno y Administración", que comprende los artículos 251 al 257; Capítulo VI "Del Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Fiscal Autónomo", que comprende los artículos 270 al 277 G, y Capítulo VII "De la Constitución de Reservas", que comprende los artículos 278 al 286 E; la denominación del Capítulo I del Título Quinto para quedar como sigue: Capítulo I "De los Créditos Fiscales", que comprende los artículos 287 al 290; la denominación del Título Sexto para quedar como sigue: "De las Responsabilidades, Infracciones, Sanciones y Delitos", y el Capítulo Único del Título Sexto pasa a ser Capítulo I "De las Responsabilidades", que comprende los artículos 303 y 303 A.

B. **Se adicionan** los artículos 5 A; 15 A; 15 B; 28 A; 39 A; 39 B; 39 C; 39 D; 40 A; 40 B; 40 C; 40 D; 40 E; 40 F; 73, con un último párrafo; 77, con un tercer párrafo, pasando los actuales tercero y cuarto a ser el cuarto y quinto párrafos respectivamente; 79, con un segundo, tercero, cuarto y quinto párrafos; 88, con un tercer párrafo; 89, con una fracción IV; 109 con los párrafos segundo y tercero pasando el actual segundo al cuarto; 111 A; 172 A; 210 A; 216 A; 218, con un último párrafo; 220, con un último párrafo; 222, fracción II, inciso d), con un segundo párrafo; 224, con un tercer párrafo; 250 A; 250 B; 251, con las fracciones XXIV a la XXXVII; 251 A; 263 con los párrafos sexto, séptimo y octavo; 266,

fracción VI; 268, fracciones XI y XII; 268 A; 277 A; 277 B; 277 C; 277 D; 277 E; 277 F; 277 G; 286 A; 286 B; 286 C; 286 D; 286 E; 286 F; 286 G; 286 H; 286 I; 286 J; 286 K; 286 L; 286 M; 286 N; 303 A; 304 A; 304 B; 304 C; 304 D; 306 a 319; el Capítulo IV del Título Segundo, con una Sección Séptima "Del Registro de las Actividades para la Salud a la Población Derechohabiente"; el Título Tercero con un Capítulo III "Otros Seguros"; el Capítulo VII del Título Cuarto con una Sección Primera "Generalidades", que comprende los artículos 278 al 280, una Sección Segunda "De las Reservas de los Seguros", que comprende los artículos 281 al 286 A, una Sección Tercera "Del Programa Anual de Administración y Constitución de Reservas", que comprende el artículo 286 B y una Sección Cuarta "De la Inversión de las Reservas y de su Uso para la Operación", que comprende los artículos 286 C al 286 E; el Título Cuarto con un Capítulo VIII "Del Sistema de Profesionalización y Desarrollo", que comprende los artículos 286 F al 286 K, y un Capítulo IX "De los Medios de Comunicación", que comprende los artículos 286 L al 286 N; el Capítulo II del Título Quinto con una Sección Primera "Procedimiento Administrativo de Ejecución", que comprende los artículos 291 al 293, y con una Sección Segunda "De los Medios de Defensa", que comprende los artículos 294 al 296; el Título Sexto con un Capítulo II "De las Infracciones y Sanciones", que comprende los artículos 304 a 304 D, y un Capítulo III "De los Delitos", que comprende los artículos 305 a 319.

C. **Se derogan:** el párrafo segundo del artículo 241 y las fracciones XVIII y XIX del artículo 264.

El Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley del Seguro Social, fue publicado en el DOF el día jueves 20 de diciembre de 2001, de conformidad con su Artículo Primero Transitorio, inició su vigencia al día siguiente de su publicación, a excepción de las normas a las que se les concedió una vigencia posterior.

Etapas del Proceso:	Reformas LSS de 2001
1ª Iniciativa de Ley	Octubre de 2001
2ª Discusión	Octubre a diciembre
3ª Aprobación	15 de diciembre de 2001
4ª Promulgación	19 de diciembre de 2001
5ª Publicación	20 de diciembre de 2001
6ª Vacación de Ley	No aplica
7ª Vigencia	21 de diciembre de 2001

28/Dic/2001

Se establecen los salarios mínimos vigentes a partir del 1º de enero de 2002, el incremento es de \$1.80, \$2.15 y \$2.45, según se trate de la zona A, B o C, respectivamente.

Zona A	Zona B	Zona C
\$ 42.15	\$ 40.10	\$ 38.30

**LEY DEL SEGURO SOCIAL Vigente desde el 21 de diciembre de 2001.
Estructura jurídica con las reformas.**

		Artículos	
Título Primero. Disposiciones Generales.			
Capítulo Único.		01	al 10
Título Segundo. Del Régimen Obligatorio.			
Capítulo I.	Generalidades.	11	al 26
Capítulo II.	De las Bases de Cotización y de las Cuotas.	27	al 40 F
Capítulo III.	Del Seguro de Riesgos de Trabajo.		
Sección Primera.	Generalidades.	41	al 55
Sección Segunda.	De las Prestaciones en Especie.	56	al 57
Sección Tercera.	De las Prestaciones en Dinero.	58	al 67
Sección Cuarta.	Del Incremento Periódico de las Pensiones.	68	al 69
Sección Quinta.	Del Régimen Financiero.	70	al 79
Sección Sexta.	De la Prevención de Riesgos de Trabajo.	80	al 83
Capítulo IV.	Del Seguro de Enfermedades y Maternidad.		
Sección Primera.	Generalidades.	84	al 90
Sección Segunda.	De las Prestaciones en Especie.	91	al 95
Sección Tercera.	De las Prestaciones en Dinero.	96	al 104
Sección Cuarta.	Del Régimen Financiero.	105	al 108
Sección Quinta.	De la Conservación de Derechos.		109
Sección Sexta.	De la Medicina Preventiva.	110	al 111
Sección Séptima.	Del registro de las actividades para la salud a la población derechohabiente.		111 A
Capítulo V.	Del Seguro de Invalidez y Vida.		
Sección Primera.	Generalidades.	112	al 118
Sección Segunda.	Del Ramo de Invalidez.	119	al 126
Sección Tercera.	Del Ramo de Vida.	127	al 137
Sección Cuarta.	De las Asignaciones Familiares y Ayuda Asistencial.	138	al 140
Sección Quinta.	De la Cuantía de las Pensiones de Invalidez y Vida.	141	al 145
Sección Sexta.	Del Régimen Financiero.	146	al 149
Sección Séptima.	De la Conservación y Reconocimiento de Derechos.	150	al 151
Capítulo VI.	Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.		
Sección Primera.	Generalidades.	152	al 153
Sección Segunda.	Del Ramo de Cesantía en Edad Avanzada.	154	al 160
Sección Tercera.	Del Ramo de Vejez.	161	al 164
Sección Cuarta.	De la Ayuda para Gastos de Matrimonial.	165	al 166
Sección Quinta.	Del Régimen Financiero.	167	al 169
Sección Sexta.	De la Pensión Garantizada.	170	al 173
Sección Séptima.	De la Cuenta Individual y de las Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro.	174	al 200
Capítulo VII.	Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales.		
Sección Primera.	Del Ramo de Guarderías.	201	al 207
Sección Segunda.	Del Ramo de las Prestaciones Sociales.	208	al 210 A
Sección Tercera.	Del Régimen Financiero.	211	al 217

**LEY DEL SEGURO SOCIAL Vigente desde el 21 de diciembre de 2001.
Estructura jurídica con las reformas.**

		Artículos	
Capítulo VIII.	De la Continuación Voluntaria en el Rég. Obligatorio.	218	al 221
Capítulo IX.	De la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio.	222	al 233
Capítulo X.	De la Seguridad Social en el Campo.	234	al 239
Título Tercero. Del Régimen Voluntario.			
Capítulo I.	Del Seguro de Salud para la familia.	240	al 245
Capítulo II.	De los seguros adicionales.	246	al 250
Capítulo III.	Otros Seguros.	250 A	al 250 B
Título Cuarto. Del Instituto Mexicano del Seguro Social.			
Capítulo I.	De las atribuciones, patrimonio y órganos de gobierno y administración.	251	al 269
Capítulo II.	De la Asamblea General.	258	al 262
Capítulo III.	Del Consejo Técnico.	263	al 264
Capítulo IV.	De la Comisión de Vigilancia.	265	al 266
Capítulo V.	De la Dirección General.	267	al 269
Capítulo VI.	Del Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Fiscal Autónomo.	270	al 277 G
Capítulo VII.	De la Constitución de Reservas.		
Sección Primera.	Generalidades.	278	al 280
Sección Segunda.	De las Reservas de los Seguros.	281	al 286 A
Sección Tercera.	Del programa anual de administración y constitución de reservas.	286 B	
Sección Cuarta.	De la inversión de las reservas y de su uso para la operación.	286 C	al 286 E
Capítulo VIII.	Del Sistema de profesionalización y desarrollo.	286 F	al 286 K
Capítulo IX.	De los medios de comunicación.	286 L	al 286 N
Título Quinto. De los Procedimientos, de la Caducidad y Prescripción.			
Capítulo I.	De los Créditos Fiscales.	287	al 290
Capítulo II.	De los Procedimientos.		
Sección Primera.	Procedimiento administrativo de ejecución.	291	al 293
Sección Segunda.	De los medios de defensa.	294	al 296
Capítulo III.	De la Caducidad y Prescripción.	297	al 302
Título Sexto. De las responsabilidades, infracciones, sanciones y delitos.			
Capítulo I.	De las Responsabilidades.	303	al 303 A
Capítulo II.	De las infracciones y sanciones.	304	al 304 D
Capítulo III.	De los delitos.	305	al 319
Artículos transitorios.		1o.	al 25o

Al día siguiente de la publicación del Decreto, el Consejo Técnico del Instituto presentaba en los diarios del país un mensaje donde señalaba que *"con las reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social todos ganan... no afectan los derechos de los trabajadores ni de los patronos, ni incrementan las cuotas que éstos pagan al IMSS, establecen mayor transparencia, certidumbre y certeza jurídica para el quehacer institucional y fortalecen el carácter público, tripartita y solidario del IMSS"*.¹¹

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.	
Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
Art. 5 (reforma) IMSS.	Se establece la integración operativa tripartita del IMSS, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado. Es decir para la operación del Instituto, interviene el Estado, la sociedad y la iniciativa privada (aseguradoras).
Art. 5 A (nuevo) Aplicación Supletoria.	Se incluye la aplicación de conceptos regulados por la LFT (patrón, trabajador, salario) y el CFF (responsable solidario) que ya eran aplicados de manera supletoria. Se incorpora además el concepto de "derechohabiente" para designar a los asegurados y beneficiarios.
Art. 8 (reforma) Derecho habientes y CURP.	Se aplica el término "derechohabiente" para sustituir la designación de asegurados y beneficiarios, y los requisitos que deben cumplir para recibir o seguir disfrutando las prestaciones que la Ley otorga. Se adiciona además un párrafo para establecer que el Instituto expedirá a todos los derechohabientes, un documento de identificación que los acredite en sus derechos dentro de un plazo de tres años a partir de la entrada en vigor del Decreto, además en el Cuarto transitorio se establece que en el mismo plazo será sustituido el número de seguridad social por el de la Clave Única de Registro Poblacional (CURP).
Art. 9 (reforma) Supletorias.	Adicionando dos nuevos párrafos, se establece lo que en la práctica era ya conocido, la aplicación supletoria de la LFT, del CFF o del derecho común, en ese orden, cuando se presente falta de norma expresa en la LSS.
Art. 12 (reforma) Sujetos de aseguramiento.	Se adiciona el primer párrafo para establecer que son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT, presten en forma permanente o eventual un servicio remunerado, personal y subordinado. Es decir se incorporan conceptos que ya eran aplicados para presumir la existencia de una relación laboral y la obligación de aseguramiento.

¹¹ *El Financiero*, Sección Internacional, Viernes 21 de diciembre de 2001, pág. 42 y 47.

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
<p>Art. 15 A (nuevo)</p> <p>Intermediarios.</p>	<p>Se establece que en el caso de intermediación laboral, tanto el patrón como el intermediario son responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.</p>
<p>Art. 15 B (nuevo)</p> <p>Convenios.</p>	<p>Se establece la opción de celebrar convenio de pago en parcialidades de las cuotas obrero patronales a cargo de las personas que realicen en su casa habitación ampliaciones, remodelaciones o la construcción de su propia casa habitación y tengan trabajadores a su servicio.</p>
<p>Art. 16 (reforma)</p> <p>Dictamen obligatorio.</p>	<p>A partir del 1º de enero de 2003, se establece la obligación de los patrones a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, siempre que cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior. Es decir, ya no están obligados a presentar copia del Informe sobre la situación fiscal del contribuyente, sino obligados a dictaminarse para efectos de seguridad social. A cambio no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados siempre que las diferencias a cargo determinadas sean pagadas, y que el dictamen no presente abstención de opinión, opinión negativa o salvedades sobre elementos esenciales del dictamen. Para el inicio de esta disposición, se tomará en consideración el promedio del número de trabajadores que los patrones tengan en el año 2002.</p>
<p>Art. 17 (reforma)</p> <p>Presuntiva de trabajador.</p>	<p>Se adicionan dos párrafos para establecer que de confirmar el Instituto que no existe relación laboral, notificará al patrón para que en cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y en el caso de que no desvirtúe lo determinado, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.</p>
<p>Art. 18 (reforma)</p> <p>Derechos.</p>	<p>Se adiciona el derecho de los trabajadores de presentar documentación que acredite su relación laboral, demuestre el período laborado y los salarios percibidos para solicitar al IMSS su inscripción, modificación de salario y demás condiciones de trabajo.</p>
<p>Art. 19 (reforma).</p>	<p>Se adicionan las sociedades cooperativas de servicios como patrones y los socios deben cubrir las cuotas como trabajadores.</p>
<p>Art. 22 (ref.) Tratamiento discrecional de información confidencial.</p>	<p>Se establecen los excluyentes a la confidencialidad de la información proporcionada al Instituto: juicios y procedimientos en los que el Instituto sea parte, solicitud de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, autoridades fiscales federales, el Ministerio Público Federal y convenios de colaboración con la Federación para el intercambio de información.</p>

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
<p>Art. 27 <i>(reforma)</i></p> <p>Elementos excluidos de la Base de cotización.</p>	<p>Se adiciona al texto legal el criterio ostentado por los Acuerdos del Consejo Técnico que establecen que cuando el importe de las prestaciones por despensas, premios de asistencia y tiempo extraordinario, rebasen el porcentaje límite para ser excluidos del salario base de cotización, solamente se integrarán los excedentes. Sin embargo no se estableció la misma disposición para el fondo de ahorro en el caso de que el patrón aporte una cantidad mayor a la del trabajador, criterio también sustentado por el Consejo Técnico. Finalmente se adiciona lo que también ya era práctica conocida, en la fracción IV se establece que las cuotas obreras que cubre el patrón por sus trabajadores de salario mínimo tampoco se incluyen en el salario base de cotización.</p>
<p>Art. 28 A <i>(adición)</i></p> <p>Cooperativas</p>	<p>Nuevo artículo para establecer que la base de cotización para los socios de sociedades cooperativas se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal.</p>
<p>Art. 30 <i>(reforma)</i></p> <p>Forma de cotización.</p>	<p>Se establece en forma <u>bimestral</u> la determinación de los salarios con elementos variables, es decir, a partir del 21 de diciembre de 2001 para determinar la base de cotización cuando el salario se integra por elementos variables, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Lo anterior, lógicamente también deberá aplicarse en la parte variable de los salarios mixtos.</p>
<p>Art. 31 <i>(reforma)</i></p> <p>Ausentismos.</p>	<p>Se disminuyen de 14 a 7 días consecutivos o interrumpidos, los ausentismos para cotizar únicamente al seguro de Enfermedades y Maternidad, de esta forma si los ausentismos son por 8 días o más, se libera al patrón del pago de las cuotas obrero patronales.</p>
<p>Art. 34 <i>(reforma)</i></p> <p>Avisos de modificación de salario.</p>	<p>Se homologa la presentación de los avisos de modificación de salario con la forma de determinarlos del Art. 30, de esta forma se mantiene el hecho de que cuando se modifiquen los elementos fijos, se debe presentar el aviso dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes; para los elementos variables, los avisos deberán comunicarse dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, por las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.</p>
<p>Art. 39 <i>(reforma).</i></p>	<p>Se establece la obligación de determinar y presentar las cuotas obrero patronales causadas por mensualidad vencida en los formatos impresos o el programa informático.</p>
<p>Art. 39 A <i>(adición).</i></p>	<p>Se establece la posibilidad de que el Instituto entregue una propuesta de cédula de determinación con la que el patrón puede pagar.</p>

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
Art. 39 B Acto vinculatorio.	Se concede a las cédulas de determinación presentadas al Instituto por el patrón, el carácter de acto vinculatorio, es decir de relación sujeto activo – pasivo.
Art. 39 C y 39 D (adición) Cédulas de liquidación.	Se refiere a la ya establecida facultad del Instituto de determinar y fijar en cantidad líquida, las cuotas obrero patronales no cubiertas oportunamente o hechas en forma incorrecta. Se establece que el pago de cédulas de liquidación formuladas por el Instituto deberán ser pagadas dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha que surta efecto la notificación o presentar aclaración en un plazo de 5 días hábiles.
Art. 40 (adición) Notificaciones.	Con respecto a las notificaciones de las cédulas de liquidación emitidas por el Instituto, se prevé la posibilidad de realizarlas por medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza
Art. 40 A (adición).	El anterior Art. 40, ahora es el 40 A y establece que se causan recargos y actualización por pagos extemporáneos de cuotas o capitales constitutivos.
Art. 40 B (adición) Medios de pago.	Nuevos medios de pago aceptados: transferencias electrónicas y tarjetas de crédito o de débito expedidas por instituciones de crédito. Se establece que las notas de crédito se pueden aplicar al pago dentro de los 5 años siguientes a su expedición o solicitar su monetización una vez vencido dicho plazo dentro de los 15 días siguientes, de lo contrario, el importe de la nota de crédito prescribirá a favor del Instituto.
Art. 40 C, 40 D y 40 F (adición).	Se incorpora al texto legal las características de los convenios para el pago de créditos adeudados al Instituto, resultando necesario contar con pulcritud en los 2 ejercicios anteriores y garantizar el interés fiscal.
Art. 50 y Art. 51, Art. 58 (reforma) Derechos asegurados riesgo laboral.	Al Art. 50, que establece que el Instituto deberá avisar al patrón de los accidentes o enfermedades que califique de profesionales, se adicionan las recaídas con motivo de éstos. En el Art. 51 únicamente se reforma la posibilidad de que sea el mismo trabajador o la persona encargada de representarlo , la que tenga la facultad de denunciar al Instituto y la autoridad laboral competente, el accidente o la enfermedad profesional que haya sufrido.
Art. 62 (reforma) Recaídas.	Se permite que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo y presente una recaída, perciba el 100% del salario que cotizaba en el momento de ocurrir el riesgo, aún cuando ya no esté vigente su condición de asegurado cuando el Instituto lo determine.

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):		
Art. 72 (reforma) Prima de Riesgo de Trabajo.	<p>La modificación del Art. 72 es la única variación que sufrieron las tasas de las aportaciones, vía la fórmula actuarial de la prima, y se establece un incremento de 0.0025 a 0.0050 para la prima mínima de riesgo y una disminución de 2.9 a 2.3 al factor de prima.</p> <p>Sin embargo mediante el Artículo Décimo Noveno Transitorio, se estableció la modificación gradual para aplicarse de la siguiente manera:</p>		
	Ejercicio Fiscal	M = Prima mínima de Riesgo	F = Factor de prima
	2002	0.0031	2.7
	2003	0.0038	2.5
	2004	0.0044	2.3
	2005	0.0050	2.3
<p>Se beneficia a los patrones que cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a que apliquen un Factor de Prima de 2.2. Además se establece la opción de las empresas con menos de 10 trabajadores para que presenten la declaración anual o cubran la prima media que corresponda de conformidad con el Artículo 73 de la misma Ley.</p>			
Art. 73 y Art. 74 (reforma) Límites de la Prima de Riesgo.	<p>En el Art. 73 se establece que cuando el patrón cambie de actividad en atención a sentencia definitiva deberá cubrir al igual que cuando se inscribe, la prima media de la clase que le corresponda. En el Art. 74, se respeta que las variaciones anuales a la prima de riesgo no pueden ser mayores al 1.00% con respecto a la del año inmediato anterior y se modifica en lo que respecta al límite fijado para la prima mínima y máxima, que serán de 0.005 y 15.000 % de los salarios bases de cotización, respectivamente.</p>		
Art. 79 (reforma).	<p>Se adicionan cuatro párrafos para establecer la forma en que se determinarán los capitales constitutivos a que se haga acreedor un patrón por incumplimiento.</p>		
Art. 88 (reformas) Avisos en tiempo.	<p>En un último párrafo se establece que no procede la determinación del capital constitutivo, siempre y cuando los avisos de ingreso y modificación de salario de los trabajadores asegurados sean entregados al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles, si se trata de salario fijo y dentro de los primeros cinco días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre en caso de salario variable o mixto.</p>		
Art. 109 Conservación Derechos.	<p>Se prevé la ampliación de ocho semanas como período de conservación de derechos cuando el Ejecutivo Federal considere que las condiciones económicas y laborales del país así lo requieran.</p>		

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
Art. 111 A (adición).	Se crea la Sección Séptima, "Del registro de las actividades para la salud a la población derechohabiente", con un artículo que establece la integración de un expediente clínico electrónico único para cada derechohabiente con sus antecedentes médicos, el cual se protegerá con claves de acceso confidenciales e intransferibles con la finalidad de agilizar y profesionalizar los expedientes.
Art. 141 (reforma) Pensión de Invalidez.	Se establece que la cuantía de la pensión de Invalidez será igual al 35% del promedio de los salarios de las últimas 500 semanas de cotización, y se adiciona que el promedio se obtendrá mínimo con 250 semanas de cotización, límite para acceder a las prestaciones del ramo de Invalidez y Vida y sólo cuando se presente una incapacidad del 75% o más, será suficiente con cotizar y promediar 150 semanas.
Art. 154 (reforma)	Se reforma la edad para reconocer la Cesantía en Edad Avanzada que hasta el 20 de diciembre era después de los 60 años, para establecer que se reconocerá Cesantía a partir de los 60 años de edad.
Art. 180 (reforma).	A la obligación del patrón de informar sobre las aportaciones hechas a favor de los trabajadores, únicamente se reforma la moción de que deberá comunicarse a los trabajadores y no a los sindicatos como anteriormente se estipulaba.
Art. 201 (reforma) Riesgo cubierto por Guarderías.	Se instituye que el ramo de Guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, además de la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado, aquél al que judicialmente se hubiera confiado la custodia de sus hijos o que ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, es decir que los niños bajo la custodia o patria potestad de un trabajador varón puedan disfrutar del servicio de Guarderías. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.
Art. 209 (reforma).	Se amplía a todos los derechohabientes el derecho a recibir servicios y programas de prestaciones sociales, antes era sólo a pensionados y jubilados.
Art. 210 (reforma) Prestaciones.	Se amplían los programas y prestaciones sociales en búsqueda de mejorar el nivel de vida de la población derechohabiente y se instituye la difusión de cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.
Art. 210 A (adición) Prestaciones Sociales.	Se establece la posibilidad de ofrecer las instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales del Instituto a la población en general, debiendo existir en todos los casos cuotas de recuperación por los costos incurridos.

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):											
<p>Art. 216 A (adición)</p> <p>Población en general.</p>	<p>Se erigen las bases para que el Instituto atienda a la población no derechohabiente en situaciones de emergencia, campañas de vacunación, promoción a la salud y en apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, a requerimiento del Ejecutivo Federal que proveerá los recursos necesarios para tales actividades.</p>											
<p>Art. 218 (reforma)</p> <p>Continuación Voluntaria.</p>	<p>Establece el derecho a Continuar Voluntariamente en el Régimen Obligatorio previa cotización de 52 semanas, pero tales cotizaciones deberán haberse hecho en los últimos cinco años, un último párrafo se adiciona para obligar a los sujetos con derecho a continuar voluntariamente en el Régimen Obligatorio, a cubrir las cuotas obrero patronales establecidas para los Gastos Médicos de Pensionados del Seguro de Enfermedades y Maternidad.</p>											
<p>Art. 219 (reforma).</p>	<p>Se beneficia a los trabajadores que opten por Continuar Voluntariamente en el Régimen Obligatorio al ampliar el plazo para ejercitar por escrito el derecho, de 1 a 5 años.</p>											
<p>Art. 220 (reforma)</p> <p>Término.</p>	<p>Como causa para terminar la continuación voluntaria, se establece el dejar de pagar las cuotas durante dos meses, mientras que anteriormente eran 6 meses.</p>											
<p>Art. 242 (reforma)</p> <p>Cuotas del Seguro de Salud para la Familia.</p>	<p>Se establecen cuatro rangos de cuotas de acuerdo con la edad del miembro que se incorpore al Seguro de Salud para la Familia, que resultan menores a los \$3,299.02 que se debían pagar por cada asegurado y \$2,144.36 por asegurado adicional.</p> <table border="1" data-bbox="233 957 984 1197"> <thead> <tr> <th data-bbox="233 957 616 1053">Edad del miembro de la familia en años cumplidos</th> <th data-bbox="616 957 984 1053">Cuota total en moneda nacional por miembro del grupo de edad señalado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="233 1053 616 1085">0 a 19</td> <td data-bbox="616 1053 984 1085">\$ 889.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="233 1085 616 1117">20 a 39</td> <td data-bbox="616 1085 984 1117">1,039.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="233 1117 616 1149">40 a 59</td> <td data-bbox="616 1117 984 1149">1,553.00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="233 1149 616 1197">60 o más</td> <td data-bbox="616 1149 984 1197">2,337.00</td> </tr> </tbody> </table>		Edad del miembro de la familia en años cumplidos	Cuota total en moneda nacional por miembro del grupo de edad señalado	0 a 19	\$ 889.00	20 a 39	1,039.00	40 a 59	1,553.00	60 o más	2,337.00
Edad del miembro de la familia en años cumplidos	Cuota total en moneda nacional por miembro del grupo de edad señalado											
0 a 19	\$ 889.00											
20 a 39	1,039.00											
40 a 59	1,553.00											
60 o más	2,337.00											
<p>Art. 250 A y 250 B (adición)</p> <p>Otros seguros del Régimen Voluntario.</p>	<p>Se crea el Capítulo III, "Otros Seguros del Régimen Voluntario", para instituir la posibilidad de otorgar coberturas de seguros de vida y otras, a favor de grupos de menores ingresos y utilizar la infraestructura y servicios del Instituto en apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, para lo cual el Gobierno Federal deberá además de requerirlos, otorgar los subsidios y las transferencias que procedan.</p>											

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
<p>Art. 251 (reforma)</p> <p>Facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>	<p>Se adecuan facultades de acuerdo con las reformas que anteriormente se han mencionado y <u>se suprime la facultad discrecional del IMSS para reglamentar la LSS y en su lugar se establece que sólo puede expedir los lineamientos necesarios</u>, sobresalen entre las nuevas facultades conferidas al Instituto: la organización de sus unidades administrativas conforme a la estructura orgánica autorizada, autorizar el registro de los contadores públicos, la imposición de sanciones administrativas a los contadores públicos que dictamen, la aplicación del Procedimiento Administrativo de Ejecución, hacer efectivas las fianzas que se otorguen para garantizar el interés fiscal, celebrar convenios de cooperación e intercambio de información con otras instituciones nacionales y extranjeras, declarar la prescripción de la obligación patronal de enterar las cuotas obrero patronales y los capitales constitutivos a solicitud expresa del interesado, aprobar las bases para la cancelación de adeudos por incosteabilidad o imposibilidad del cobro.</p>
<p>Art. 253 (reforma)</p> <p>Patrimonio del IMSS.</p>	<p>Se excluye del patrimonio del Instituto las cuotas obrero patronales y las aportaciones del Estado, por lo que ahora el IMSS administrará recursos que ya no son suyos por lo que las cuotas pierden su carácter social.</p>
<p>Art. 256 (reforma)</p> <p>Trabajadores del IMSS.</p>	<p>Las relaciones entre el IMSS y sus trabajadores se rigen por lo dispuesto en el Apartado A del Art. 123 Constitucional y la LFT, ahora se establece que las relaciones con los trabajadores clasificados como de confianza "A" se regirán por el Reglamento Interior que expida el Ejecutivo Federal.</p>
<p>Art. 263 (reforma)</p> <p>Consejeros del Estado.</p>	<p>Hasta el 20 de diciembre de 2001, los Consejeros del Estado eran el Secretario de Salud y el Director General del Instituto, con la reforma, se incorporan como miembros del Consejo del Estado, el Secretario de Hacienda y Crédito Público y el Secretario de Trabajo y Previsión Social.</p>
<p>Art. 264 (reforma)</p> <p>Atribuciones del Consejo Técnico.</p>	<p><u>Se suprime la facultad del Consejo Técnico de emitir reglamentos, pero se conserva su facultad de emitir "normas generales", por lo que la inconstitucionalidad de dicha facultad no fue realmente eliminada sólo disminuida.</u> A cambio se le faculta para aprobar la estructura orgánica básica del Instituto para ser aprobada por el Ejecutivo Federal y se le atribuye también la facultad de aprobar la estructura laboral y el sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores del Instituto.</p>
<p>Art. 266 (reforma)</p> <p>C. Vigilancia.</p>	<p>Se faculta para practicar la auditoría no sólo de los Balances Contables, sino también del Informe Financiero y Actuarial del IMSS, en una última fracción, se le atribuyen facultades discrecionales.</p>

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):
<p>Art. 268 (reforma) Atribuciones Director Gral.</p>	<p>Se reconoce al Director General como representante del Instituto, con todas las facultades de los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y dominio y los especiales, también será el responsable de la designación o destitución de trabajadores de confianza y ejercer el presupuesto asignado.</p>
<p>Art. 270- 277G (adición)</p> <p>El IMSS como Organismo Fiscal Autónomo.</p>	<p>Se suprimen todas las disposiciones relativas a los órganos regionales y delegacionales del Instituto contenidas en el Capítulo VI, para renombrarlo "Del Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo fiscal autónomo" e incluir normas referentes a la naturaleza fiscal de las cuotas obrero patronales como aportaciones de seguridad social, el carácter de organismo fiscal autónomo para ejercer atribuciones de manera ejecutiva y con autonomía de gestión y técnica, sin la participación de ninguna otra autoridad fiscal, se establece un dictamen externo de la situación financiera y resultados del Instituto que deberá presentarse al Ejecutivo y el Congreso de la Unión a más tardar el 30 de junio de cada año, la aplicación de presupuesto, gasto y contabilidad con base en la propia Ley del Instituto con criterios de disciplina, productividad, ahorro, austeridad, eficacia, eficiencia y la aplicación supletoria de la Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal. Se prevé además que el Director General del Instituto no podrá recibir percepciones superiores a las de un Secretario del Despacho en la Administración Pública Federal Centralizada.</p>
<p>Art. 286F a 286K (adición) Trabajadores de Confianza.</p>	<p>Se crea un Capítulo del Sistema de Profesionalización y Desarrollo para regular las relaciones con los trabajadores de confianza en aras de mejorar el personal del Instituto a través de la especialización, profesionalización y calificación. Se crea además un Fondo para el cumplimiento de obligaciones laborales con los trabajadores.</p>
<p>Art. 286 L a 286N (adición).</p>	<p>Se implementa el uso de medios de comunicación electrónicos, magnéticos, digitales, ópticos, magneto ópticos para trámites y notificaciones.</p>
<p>Art. 287- 290 (reforma)</p> <p>Créditos Fiscales.</p>	<p>Se incorporan como créditos fiscales las multas, los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y las contraprestaciones de no derechohabientes. Se establece la prelación de créditos a favor del Instituto, inmediatamente después de los créditos de alimentos, de salarios, sueldos e indemnizaciones y se conceptualiza que existe sustitución patronal cuando haya transmisión de los bienes esenciales afectos a la explotación o cuando los socios o accionistas del patrón sustituido sean mayoritariamente los mismos del patrón sustituido y se trate del mismo giro mercantil.</p>

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):		
Art. 278-286 A (adición) Constitución, origen, aplicación e inversión de las Reservas.	<p><i>Con reformas a todo el Capítulo VII del Título Cuarto, se establece la forma de registrar, bases para constituir, normas para invertir y disponer de las reservas constituidas por recursos que no forman parte del patrimonio del Instituto. Sobresale el hecho de que se crearán reservas como provisión que se incrementarán o reconstituirán trimestral o anualmente. Las reservas contempladas son:</i></p>		
	Reserva:	Origen de recursos:	Aplicación de recursos:
	Reservas Operativas: para EyM, IyV, RT, Gastos Médicos de Pensionados, Guarderías, Seguro de Salud para la Familia y otros	Recibirán el total de las cuotas obrero patronales, aportaciones federales y contribuciones a los seguros voluntarios, son recursos inmediatos o circulantes	Sólo se puede disponer de ellas para el pago de prestaciones, gastos y constitución de las Reservas Financieras y Actuariales del seguro y cobertura.
	Reserva de Operación para Contingencias y Financiamiento	Se integra con 60 días de ingreso promedio global del año anterior del Instituto, son recursos a mediano plazo.	Para financiar las Reservas Operativas hasta por 90 días del ingreso promedio del año anterior del seguro o cobertura que requiere financiamiento.
	Reservas Financieras y Actuariales, por cada uno de los seguros	Aportación trimestral sobre los ingresos de los seguros para sustentabilidad financiera a largo plazo.	Para cubrir las necesidades de los seguros y para enfrentar crisis económicas mayores a un año o fluctuaciones de siniestralidad.
Reserva General Financiera y Actuarial	Aportación anual sobre la base del presupuesto	Para enfrentar efectos catastróficos severos o drásticos.	
<p><i>Se establece también un Programa de Administración y Constitución de reservas como medida para planificar los ingresos y egresos del ejercicio fiscal y se contempla una unidad administrativa especializada para la inversión de reservas.</i></p>			

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):	
Art. 291 (reforma) P.A.E.	El PAE ya no se aplicará por la SHCP, sino al conferir el carácter de organismo fiscal autónomo al Instituto, éste aplicará el Procedimiento Administrativo de Ejecución a través de sus unidades administrativas.	
Art. 294-296 (reforma) Medios de Defensa.	Se respeta la norma que establece que las controversias entre los asegurados y el Instituto se ventilarán en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se adiciona que las controversias entre el Instituto y los patrones y los demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.	
Art. 304 a 304 D (adición) Infracciones y Sanciones.	Adicionando un nuevo capítulo al Título Sexto de la Ley, la reforma implementa la integración del Reglamento para la Imposición de Multas en el propio texto de la ley, contemplando multas que van del 40 al 100% del concepto omitido dependiendo de la infracción y estableciendo lo que ya se había aplicado, es decir, que en el caso de cumplimiento espontáneo de la obligación no se impondrán multas.	
Art. 305 a 319 (adición) Delitos Fiscales.	Un nuevo capítulo establece que ya no se requerirá querrela de la SHCP para proceder penalmente, sino del Instituto. Se tipifica el fraude cuando los patrones y demás sujetos obligados con uso de engaños o aprovechando errores omitan total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales, estableciendo una sanción que no podrá ser pecuniaria, es decir una pena corporal de tres meses a 9 años de prisión. El último artículo prevé que la acción penal por los delitos prescribirá en 3 años contados a partir del día en que el Instituto tenga conocimiento del delito y 5 años a partir de la fecha de comisión del delito, si el Instituto no tiene conocimiento.	
Undécimo Transitorio Actualización Pensiones.	A partir del 1º de febrero de 2002, se establece que la cuantía de las pensiones otorgadas al amparo de la legislación vigente hasta el 30 de junio de 1997, serán actualizadas anualmente en el mes de febrero conforme al INPC correspondiente al año calendario anterior.	
Décimo Cuarto Transitorio Incremento de Pensiones Cesantía, Vejez y Viudez.	Las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez otorgadas hasta el 20/Dic/2001, se aumentarán a partir del 1º de abril de 2002:	
	Pensiones menores a 1 SMGDF (\$42.15)	Se incrementa la pensión hasta igualar 1 SMGDF.
	Pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a 1 SMGDF	Se incrementa la pensión que reciban al 31/Mar/02 en un 10%
Viudas con pensión igual o menor a 1.5 SMGDF	Se incrementa la pensión que reciban al 31/Mar. en un 11.11%	

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.

Artículo:	Reforma o adición (nuevo):			
Artículo Séptimo Transitorio	<p>Por cumplimiento espontáneo de adeudos generados hasta el 30 de septiembre de 2001, mediante el pago en una sola exhibición del total de los créditos a cargo de los patrones y sujetos obligados, gozarán de condonación de recargos y multas, excepto en las cuotas relativas al seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</p>			
	<p><i>Se requiere que en un plazo de 60 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Decreto, es decir, que a más tardar el 19 de febrero de 2002, se manifieste por escrito la voluntad de acogerse a los beneficios de este artículo, a partir del momento en que se reciba ésta promoción, el patrón contará con 90 días naturales para conciliar sus adeudos en la subdelegación respectiva y las tasas de condonación que se aplicarán de acuerdo al mes en que se efectúe el pago, son las siguientes:</i></p>			
CONDONACIÓN DE RECARGOS Y MULTAS, Por cumplimiento espontáneo	Mes de pago: 2002	Condonación	Mes de pago: 2003	Condonación
	Junio	100.00 %	Enero	69.00
	Julio	96.00	Febrero	62.00
	Agosto	92.00	Marzo	55.00
	Septiembre	88.00	Abril	48.00
	Octubre	84.00	Mayo	41.00
	Noviembre	80.00	Junio	34.00
	Diciembre	76.00	Julio	28.33
	<p><i>A los pagos realizados en junio de 2002 se condona el 100%, disminuyendo en 4.00 % mensualmente de julio a diciembre de 2002, en 7.00% mensualmente de enero a junio de 2003 y en 5.667% mensualmente de julio a diciembre de 2003</i></p>	Agosto	22.66	
		Septiembre	17.00	
		Octubre	11.33	
		Noviembre	5.66	
		Diciembre	0.00	

Entre reformas, adiciones y derogaciones, encontramos en el Decreto la modificación a 158 Artículos de la LSS y el establecimiento de 25 Transitorios; en forma general el 30% de las modificaciones se refieren a disposiciones del IMSS, como su organización interna, la creación de reservas, las relaciones con sus trabajadores, etc.; 21% se ocupan de las prestaciones que otorga el Seguro Social; 11% se refieren al incremento de facultades de fiscalización y recaudación del IMSS; el 10% se contemplan para las infracciones, sanciones y delitos en materia de seguridad social; 20% se ocupa de disposiciones para las bases, forma de cotización, tasas, etc. y el restante 8% concierne a la modernización y adecuaciones de redacción.

1.2 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Desde la expedición de la primera Ley del Seguro Social, en 1943, se creó un **organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios**, al que se denominó Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo encargado de administrar y organizar el Seguro Social en México.

Como parte integrante de la Administración Pública Federal, le es aplicable la LSS, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el CFF (aplicación supletoria) en cuanto a vacíos de ley o "vacatio legis". A partir del 1º de julio de 1997, se le concedió discrecionalmente el carácter de organismo fiscal autónomo, pero con las reformas del 20 de diciembre de 2001 a la Ley en estudio, se le reconoce ampliamente como un organismo fiscal autónomo, de conformidad con el Art. 5º y el reformado Capítulo VI del Título Cuarto, "Del Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Fiscal Autónomo", Artículos 270 a 277 G.

El mismo Instituto define su misión de la siguiente manera:



"La Misión del IMSS es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte. La protección se extiende no sólo a la salud, prerequisite indispensable de toda actividad, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide, en forma temporal o permanente, que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva.

La misión implica una decidida toma de postura en favor de la clase trabajadora y sus familiares; ... y tiende a hacer realidad cotidiana el principio de la solidaridad entre los sectores de la sociedad y del Estado hacia sus miembros más vulnerables... el Instituto actúa como uno de los mecanismos más eficaces para redistribuir la riqueza social y contribuye así a la consecución de la justicia social en el país..."

Sobresalen en el Decreto por el se reforman diversas disposiciones de la LSS, vigente desde el 21 de diciembre de 2001, las modificaciones al Título Cuarto, por la adición de tres nuevos capítulos y la adecuación de atribuciones y facultades del Instituto a las reformas impuestas a la legislación en estudio.¹² Asimismo, a partir del 21 de diciembre de 2001, se excluyen del patrimonio del Instituto las cuotas obrero patronales y las aportaciones del Estado, por lo que ahora el Instituto administrará recursos que ya no son suyos y las cuotas pierden su carácter social.

¹² Vicente Fox Quesada, Presidente Constitucional de los EUM, Asamblea General Ordinaria del IMSS, 13 de Marzo de 2001. "Nuestro objetivo es inyectarle al Seguro Social un segundo gran impulso para juntos, trabajando en equipo, colocarlo a la vanguardia de los sistemas de seguridad social en el mundo y convertirlo en un eficiente ariete para superar marginación e injusticia".

LSS. TÍTULO CUARTO. DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.			
Estructura del 1° de julio de 1997 al 20 de diciembre de 2001.		Estructura vigente a partir del 21 de diciembre de 2001.	
Cap. I De las atribuciones, recursos y órganos.	Artículos 251 – 257	Cap. I De las atribuciones, patrimonio y órganos de gobierno y administración.	Artículos 251 – 257
Cap. II De la Asamblea Gral.	258 – 262	Cap. II De la Asamblea General.	258 – 262
Cap. III Del Consejo Técnico.	263 y 264	Cap. III Del Consejo Técnico.	263 y 264
Cap. IV De la C. de Vigilancia.	265 y 266	Cap. IV De la Comisión de Vigilancia.	265 y 266
Cap. V De la Dirección General	267 – 269	Cap. V De la Dirección General.	267 – 269
Cap. VI De los órganos regionales y delegacionales.	270 – 277	Cap. VI Del Instituto Mexicano del Seguro Social como Organismo Fiscal Autónomo.	270 – 277G
Cap. VII De la Inversión de las Reservas.	278 – 286	Cap. VII De la Constitución de Reservas. Sec. Primera – Generalidades. Sec. Segunda – De las Reservas de Seguros. Sec. Tercera – Del programa anual de admón. y constitución de reservas. Sec. Cuarta – De la inversión de las reservas y de su uso para la operación.	278 – 286
		Cap. VIII Del sistema de profesionalización y desarrollo.	286F-286K
		Cap. IX De los medios de comunicación.	286L-286N

En lo que respecta a atribuciones y facultades del Instituto, la reforma las adecua a las modificaciones hechas a la legislación, adiciona al texto legal atribuciones del Instituto que anteriormente se contemplaban en reglamentos o acuerdos y establece que el ordenamiento de organización interna del Instituto será expedido por el Ejecutivo, por lo que a partir de esa fecha el Instituto tendrá a su cargo la organización de sus unidades administrativas conforme al reglamento autorizado.

Como nuevas facultades del Instituto, a raíz de la reforma del Art. 16 para obligar a los patrones a dictaminarse para efectos de seguridad social, se faculta al Instituto para autorizar el registro de los Contadores Públicos, revisar el dictamen emitido e imponer sanciones administrativas a dichos profesionistas.

Atribuciones y facultades del Instituto: (Art. 251)

- I. Administrar todos los seguros, excepto Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.***
- II. Invertir sus fondos y realizar actos jurídicos para cumplir sus fines.***
- III. Organizar sus unidades administrativas, conforme a la estructura orgánica.***
- IV. Registrar y dar de baja a patrones y trabajadores e incluso dar de baja del régimen obligatorio a los patrones, sujetos obligados y asegurados, previa verificación de la inexistencia o desaparición del supuesto hecho que dio origen a su aseguramiento.***
- V. Recaudar y cobrar las cuotas de todos los seguros, los capitales constitutivos, los accesorios. (Fracción XII)***
- VI. Determinar los créditos a favor del Instituto y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, así como sus accesorios y fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos. (Fracción XIV)***
- VII. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los sujetos obligados, ordenar y practicar visitas domiciliarias, revisar los dictámenes formulados por C.P., así como imponer a dichos contadores, en su caso, sanciones administrativas.***
- VIII. Aplicar el Procedimiento Administrativo de Ejecución, para el cobro de liquidaciones que no hubiesen sido cubiertas oportunamente.***
- IX. Hacer efectivas las fianzas otorgadas para garantizar el interés fiscal.***
- X. Autorizar el registro de contadores públicos para dictaminar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad social.***
- XI. Declarar la prescripción del crédito fiscal a petición expresa del patrón y demás sujetos obligados.***

Para los órganos de administración y de gobierno, se establecieron modificaciones a las atribuciones del Director General, del Consejo Técnico y de la Comisión de Vigilancia y se contemplan como Consejeros del Estado, no sólo al Secretario de Salud y al Director General del Instituto, sino también al Secretario de Hacienda y Crédito Público y al Secretario de Trabajo y Previsión Social.

ÓRGANOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Organo:	Integración:	Atribuciones:
Asamblea General.	<p>Autoridad suprema, se designan:</p> <p>10 por el Ejecutivo Federal 10 por órganos patronales 10 de órganos obreros</p> <p>Duración en el cargo: 6 años.</p>	<p>Discutir, modificar y aprobar anualmente el Estado de ingresos y egresos, el Balance Contable, el Informe Financiero y Actuarial, así como los informes presentados por el Director y la Comisión de Vigilancia.</p>
Consejo Técnico.	<p>Órgano de gobierno, se integra por 12 miembros de la Asamblea General:</p> <p>4 Estado, 4 Patronos 4 Trabajadores</p> <p>Duración en el cargo: 6 años.</p>	<p>Proponer al Ejecutivo la estructura orgánica básica y aprobar el sistema de profesionalización de los trabajadores del instituto. Aprobar el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos. Decidir sobre las inversiones de las reservas, vigilar el equilibrio financiero.</p>
Comisión de Vigilancia.	<p>Órgano designado por la Asamblea General, integrado por 6 miembros:</p> <p>2 Estado 2 Patronos 2 Trabajadores</p> <p>Duración en el cargo 6 años.</p>	<p>Vigilar la conveniencia de las inversiones, presentar un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el Consejo Técnico.</p> <p>Practicar auditoría de estados financieros, del informe financiero y actuarial del Instituto y comprobar los avalúos de los bienes del Instituto.</p>
Director General.	<p>Funcionario nombrado por el Presidente de la República, Consejero del Estado que preside las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico.</p>	<p>Representante legal del Instituto, con todas las facultades de los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio, presentar anualmente los Estados financieros e informe de actividades, financiero y actuarial ante el Consejo Técnico. Derecho de veto sobre las resoluciones del Consejo Técnico.</p>

Desde el inicio de operaciones del Instituto, una de las figuras principales del organismo, ha sido el Director General, a través de más de 59 años de historia, sobresalen por sus méritos al frente del Instituto, el Lic. Ignacio García Téllez (fundador) y el Dr. Ignacio Morones Prieto.

DIRECTORES EN LA HISTORIA DEL IMSS.	
Director:	Período:
Lic. Vicente Santos Guajardo	Del 19/ene/1943 al 1º/ene/1944
Lic. Ignacio García Téllez	Del 1º/ene/1944 al 30/nov/1946
Sr. Antonio Díaz Lombardo	Del 1º/dic/1946 al 30/nov/1952
Lic. Antonio Ortiz Mena	Del 1º/dic/1952 al 30/nov/1958
Lic. Benito Coquet	Del 1º/dic/1958 al 30/nov/1964
C.P. Sealtiel Alatríste	Del 1º/dic/1964 al 25/ene/1966
Dr. Ignacio Morones Prieto	Del 26/ene/1966 al 30/nov/1970
Lic. Carlos Gálvez Betancourt	Del 1º/dic/1970 al 26/sep/1975
Lic. Jesús Reyes Heróles	Del 27/sep/1975 al 30/nov/1976
Lic. Arsenio Farell Cubillas	Del 1º/dic/1976 al 30/nov/1982
Lic. Ricardo García Sainz	Del 1º/dic/1982 al 02/ene/1991
Lic. Emilio Gamboa Patrón	Del 03/ene/1991 al 30/mar/1993
Lic. Genaro Borrego Estrada	Del 1º/abr/1993
Dr. Santiago Levy Algazi	Del 1º/dic/2000

En otro orden de ideas, al suprimirse todas las disposiciones relativas a los Órganos Regionales y Delegacionales del Instituto contenidas en el Capítulo VI, éste se designa "Del Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo fiscal autónomo" e incluye normas referentes a la naturaleza fiscal de las cuotas obrero patronales como aportaciones de seguridad social y la facultad del Instituto de ejercer atribuciones de manera ejecutiva y con autonomía de gestión y técnica, sin la participación de ninguna otra autoridad fiscal.

También se establece un dictamen externo de la situación financiera y resultados del Instituto, que deberá presentarse al Ejecutivo a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Congreso de la Unión, a más tardar el 30 de junio de cada año y se enfatiza la aplicación del presupuesto, gasto y contabilidad con base en la propia Ley y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

Las reformas a todo el Capítulo VII, establecen la forma de registrar, las bases para constituir y las normas para invertir y disponer de las reservas constituidas por recursos que como ya mencionamos antes, no forman parte del patrimonio del Instituto. Las reservas se crearán como provisiones que se incrementarán o reconstituirán trimestral o anualmente.

RESERVAS DEL SEGURO SOCIAL:		
Reserva:	Origen de recursos:	Aplicación de recursos:
Reservas Operativas: para Enfermedades y Maternidad, Gastos Médicos de Pensionados, Invalidez y Viga, Riesgo de Trabajo, Guarderías, Seguro de Salud para la Familia y otros.	Recibirán el total de las cuotas obrero patronales, aportaciones federales y contribuciones a los seguros voluntarios, son recursos inmediatos o circulantes.	Sólo se puede disponer de ellas para el pago de prestaciones, gastos y constitución de las Reservas Financieras y Actuariales del seguro y cobertura.
Reserva de Operación para Contingencias y Financiamiento.	Se integra con 60 días de ingreso promedio global del año anterior del Instituto, son recursos a mediano plazo.	Para financiar las Reservas Operativas hasta por 90 días del ingreso promedio del año anterior del seguro o cobertura que requiere financiamiento.
Reservas Financieras y Actuariales, por cada uno de los seguros.	Aportación trimestral sobre los ingresos de los seguros para sustentabilidad financiera a largo plazo.	Para cubrir las necesidades de los seguros y para enfrentar crisis económicas mayores a un año o fluctuaciones de siniestralidad.
Reserva General Financiera y Actuarial.	Aportación anual sobre la base del presupuesto.	Para enfrentar efectos catastróficos severos o drásticos.

En la reforma, se establece también un Programa de Administración y Constitución de reservas como medida para planificar los ingresos y egresos de cada ejercicio fiscal y se contempla una unidad administrativa especializada para la inversión de reservas.

Las Reservas Operativas y la Reserva de Operación para Contingencias y Financiamiento se invertirán en valores emitidos o garantizados por el Gobierno Federal, en valores de alta calidad crediticia y en depósitos a la vista en plazos acordes con sus necesidades de efectivo. Las inversiones de las Reservas Financieras y Actuariales y la Reserva General Financiera y Actuarial sólo podrán invertirse en los valores, títulos de créditos y otros derechos en las condiciones de seguridad, rendimiento y liquidez previstas.

Finalmente, el Art. 303, finca las responsabilidades de los funcionarios del Instituto, quienes en todo momento estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales (Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos) en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público: la seguridad social.

Artículo 303 A.

El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5º de dicho ordenamiento.

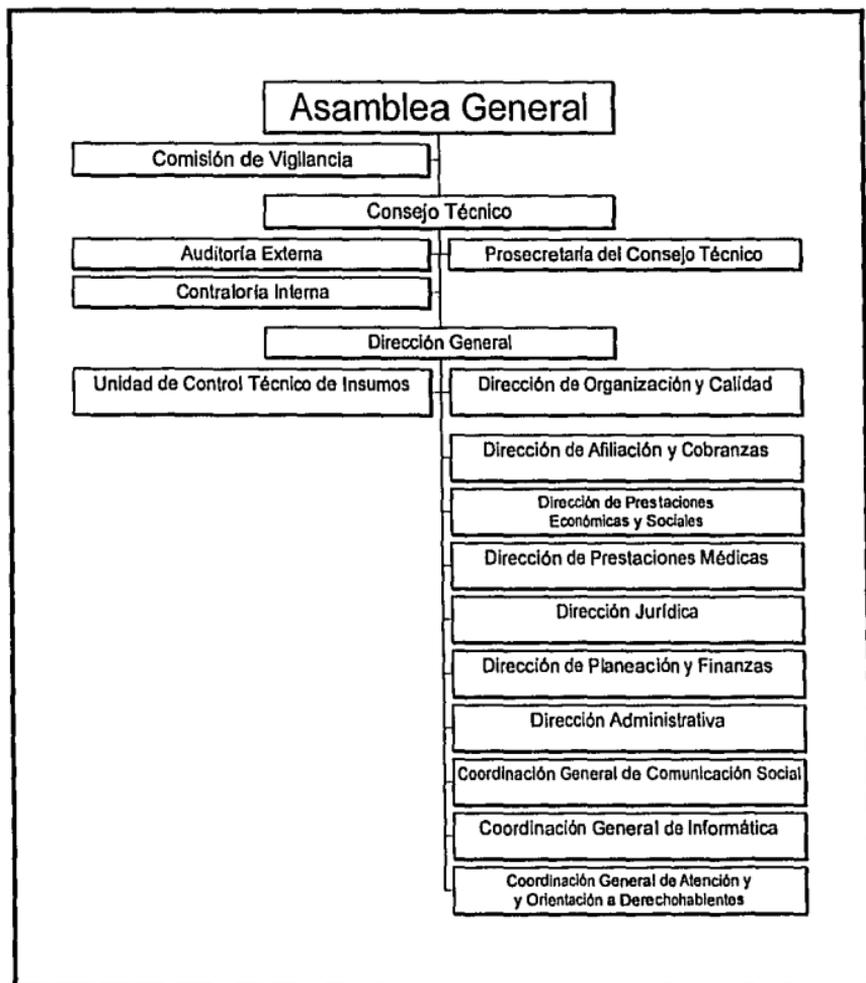
Cabe considerar que aún con la eliminación de las disposiciones aplicables a los Órganos Regionales y Delegacionales del Instituto, éstos se mantendrán en funciones con las mismas facultades y atribuciones, hasta que el Ejecutivo Federal emita y entre en vigor el Reglamento Interior del Instituto. Por lo que hasta ese momento, los Órganos Regionales tendrán atribuciones de resolver sobre las operaciones del Instituto en la región respectiva y opinar sobre todo aquello que el Director Regional someta a su consideración.

La mencionada figura del Director Regional mantiene sus atribuciones para convocar y presidir sesiones del Consejo Consultivo Regional, autorizar actas, ejecutar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones emitidos por el H. Consejo Técnico, la Dirección General y los Consejos Consultivos Regionales. En lo que respecta a los Consejos Consultivos Delegacionales, éstos seguirán vigilando el funcionamiento de los servicios en la circunscripción de la delegación, podrán opinar sobre todo aquello que el Director Delegacional someta a su consideración y serán portavoz autorizado ante los sectores representados y de éstos ante la delegación.

El Director Delegacional presidirá las sesiones del Consejo Consultivo Delegacional, podrá autorizar las actas, ejecutar acuerdos y resoluciones emitidos por las autoridades del Instituto, recibirá los escritos de inconformidad y los turnará al Consejo Consultivo Delegacional.

El Subdelegado podrá recibir los escritos de inconformidad, ejecutar acuerdos y resoluciones y en general ejercer en el ámbito de la circunscripción territorial de la subdelegación. Para finalizar este capítulo, presentamos a continuación el organigrama del IMSS.

**ORGANIZACIÓN INTERNA NACIONAL
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL,
establecida en el Reglamento Interior del 11 de Noviembre de 1998.**



CAP. 2 ANÁLISIS JURÍDICO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

2.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL.

El vocablo *Ley*, del latín *lex*, de *liggare*, ligar; según el Diccionario de la Academia, es un "precepto dictado por la suprema autoridad, en que se manda o prohíbe una cosa en consonancia con la justicia y para el bien de los gobernados", es la fuente formal primaria por excelencia de todos los sistemas jurídicos modernos. "Ley es un ordenamiento de carácter general, impersonal y abstracto, que es expedido por el Poder Legislativo en uso de sus facultades constitucionales, es promulgado, publicado y hecho cumplir por el Poder Ejecutivo del Estado y que, con pretensiones de universalidad y validez, regula la conducta de las personas, cuando ésta se manifiesta en sociedad".¹

La Ley del Seguro Social, puede entonces ser definida como el conjunto de normas jurídicas, que tienen por objeto regular un servicio público de carácter nacional: la seguridad social.

Etapas del Proceso:	LSS de 1997	Reformas LSS de 2001
1ª <i>Iniciativa de Ley</i>	6 de diciembre de 1995	Octubre de 2001
2ª <i>Discusión</i>	Del 6 al 8 de diciembre de 1995	Octubre a diciembre
3ª <i>Aprobación</i>	12 de diciembre de 1995	15 de diciembre de 2001
4ª <i>Promulgación</i>	19 de diciembre de 1995	19 de diciembre de 2001
5ª <i>Publicación</i>	21 de diciembre de 1995	20 de diciembre de 2001
6ª <i>Vacación de Ley</i>	Del 22 de diciembre de 1995 al 30 de junio de 1997	No aplica
7ª <i>Vigencia</i>	1º de julio de 1997	21 de diciembre de 2001

Al igual que toda norma jurídica, las disposiciones de esta Ley cumplen con las siguientes características:

- a) Externas. Porque regulan la conducta y relaciones externas de los hombres.
- b) Bilaterales. Pues imponen obligaciones y correlativamente otorgan derechos.
- c) Coercibles. Ya que son obligatorias e impuestas por el Estado.
- d) Sancionables. Pues su incumplimiento obliga a imponer una pena o sanción.

¹ Mabarak Cerecedo, Doricela. *Derecho Financiero Público*. Ed. McGraw Hill, México, 1995, pág. 53

La Ley del Seguro Social como toda ley federal ordinaria o secundaria, se encuentra subordinada a nuestro ordenamiento supremo, es decir emana de la Constitución y por tanto debe reconocer los derechos y garantías consagradas por ésta. La Constitución establece en la fracción XXIX del Art. 123 la existencia de la norma jurídica en materia de seguridad social:

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Título Sexto. Del trabajo y de la previsión social.

Art. 123 *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

...

XXIX. *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 servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.*

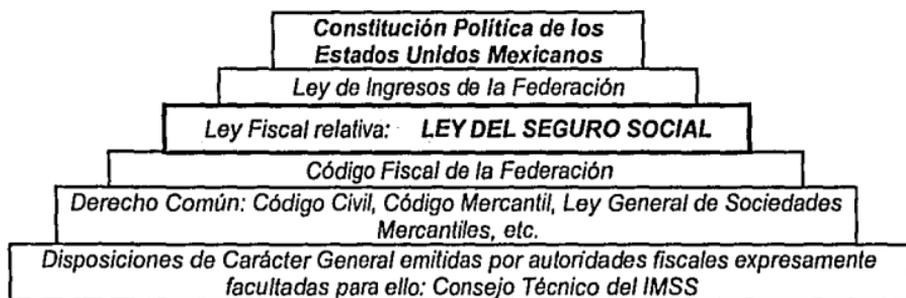
Asimismo, nuestra Carta Magna prevé un cúmulo de garantías para todos los mexicanos, entre las que destacan las siguientes:

Sumario de garantías constitucionales en materia fiscal.	
Artículo	Garantía consagrada:
Art. 1	Garantía de igualdad.
Art. 4	Derecho a la salud y la vivienda digna y decorosa.
Art. 8	Derecho de petición.
Art. 13	Derecho a juicio por leyes generales e impersonales y por tribunales preestablecidos.
Art. 14	Garantía de irretroactividad legal, de audiencia y de legalidad.
Art. 16	Seguridad jurídica (los actos de la autoridad competente deben estar legalmente fundamentados y motivados).
Art. 17	Impartición de justicia.
Art. 21	Imposición de multas por infracciones, facultad de la autoridad administrativa.
Art. 22	Prohibición de multa excesiva y confiscación de bienes.
Art. 28	Prohibición de la exención de impuestos en igualdad de circunstancias.
Art. 31	Proporcionalidad y equidad de las contribuciones.

2.2 ÁMBITOS DE VALIDEZ.

Los ámbitos de validez son los límites que enmarcan la aplicación de las normas jurídicas, es decir limitan la jerarquía, el espacio, el tiempo, la materia que regulan y los sujetos a los que son aplicables.

- Atendiendo el **ámbito jerárquico de validez**, la Ley del Seguro Social recoge el mandato supremo y se ostenta de observancia general en toda el país, con disposiciones de orden público y de interés social, que tienen por objeto la prestación de la seguridad social en los términos y condiciones que ella misma establece.



- Atendiendo el **ámbito espacial de validez**, la LSS es un ordenamiento federal, que de conformidad con su Art. 1, es de observancia general en toda la República Mexicana.
- Atendiendo el **ámbito temporal de validez**, la LSS actual, inició su vigencia el día 1º de julio de 1997, las recientes reformas rigen desde el 21 de diciembre de 2001, no obstante lo anterior, la Ley contempla excepciones como el Art. 28 (límites de cotización) y el Art. 106 (cuotas de Enfermedades y Maternidad), a los que designó como inicio de vigencia el día 1º de julio de 2007 y el 1º de enero de 2008, respectivamente.
- Atendiendo el **ámbito material de validez**, las normas contenidas en la LSS, son normas de Derecho Objetivo, pues se trata de preceptos imperativos y atributivos; Interno, por ser normas de carácter nacional; Público, pues regulan la relación del Estado con los ciudadanos, en materia de seguridad social.
- Atendiendo el **ámbito personal de validez**, son normas que obligan o facultan a todos los comprendidos dentro del supuesto previsto (sujetos de aseguramiento al seguro social), incluso el mismo texto legal ostenta en su artículo 1, la observancia general y la especificación de contener normas de orden público y de interés social.

2.3 PRINCIPIOS DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

En atención a su carácter fiscal, La Ley del Seguro Social debe observar los principios teóricos del Derecho Fiscal: justicia, certidumbre, comodidad y economía; éstos principios fueron referidos por Adam Smith en su libro: "Investigación de la naturaleza y causas de la Riqueza de las Naciones" y aún después de tantos años, han sido recogidos por la inmensa mayoría de los sistemas impositivos en todo el mundo.

- **Principio de Justicia.** *Las contribuciones que paguen los gobernados deben estar lo más cercanas a su capacidad económica. Existe justicia cuando hay generalidad y uniformidad en el tributo. La generalidad significa, que la obligación de pagar las contribuciones radica en dos supuestos: tener capacidad contributiva y realizar el hecho generador del crédito fiscal. La uniformidad significa que todas las personas son iguales frente al tributo.*
- **Principio de Certidumbre.** *Toda contribución debe poseer fijeza en sus elementos y características. El tributo debe ser cierto, ha de ser claro el tiempo de cobro, la forma de pago y la cantidad a pagar.*
- **Principio de Comodidad.** *Debe establecerse el pago de la contribución, en el momento en que sea más fácil para el contribuyente cumplir con el pago.*
- **Principio de Economía.** *Debe buscarse que el costo de la recaudación y administración del tributo sea lo menos elevado posible y pueda destinarse la mayor parte del tributo al gasto público.*

Las cuotas obrero patronales tienen como principios o ideales, solventar un sistema financiero equilibrado que permita proteger la vida y los bienes de subsistencia de los trabajadores a través de la seguridad y solidaridad social.

En otro orden de ideas, de conformidad con el Art. 9 del ordenamiento en estudio, las disposiciones fiscales de la Ley del Seguro Social que se refieren al establecimiento de cargas a los particulares y que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Es decir, se deben interpretar estrictamente las normas, aceptando el sentido o alcance de las palabras empleadas por el legislador, sin restringirlo, ni extenderlo. Se consideran que establecen cargas las normas que se refieren a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

Dentro del sistema fiscal mexicano, no existe impuesto sino está contemplado en Ley, de ahí que las cuotas obrero patronales contempladas por la Ley del Seguro Social, como ingreso que percibe el Estado en atención a su facultad impositiva, se encuentran referidas en la fracción IV del Art. 31 Constitucional, que establece como obligaciones para los mexicanos:

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

Al respecto, el Art. 2 del Código Fiscal de la Federación, distingue y define las contribuciones de la siguiente manera:

CLASIFICACIÓN LEGAL DE LAS CONTRIBUCIONES.	
Contribución:	Definición:
<i>Impuestos</i>	<i>Contribuciones establecidas en ley a cargo de las personas físicas o morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma ley.</i>
Aportaciones de Seguridad Social	<i>Contribuciones establecidas en ley a cargo de las personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social prestados por el Estado.</i>
<i>Contribuciones de mejoras</i>	<i>Contribuciones establecidas en ley a cargo de personas físicas o morales que se benefician de manera directa por obras públicas.</i>
<i>Derechos</i>	<i>Contribuciones establecidas en ley por el uso o aprovechamiento de bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público.</i>

Por sus características, las **cuotas obrero patronales** son contribuciones:

- Directas**, pues identifican al sujeto pasivo como pagador.
- Generales**, ya que gravan actos de la misma naturaleza: seguridad social a diversos sujetos, obreros y patrón.
- Personales**, pues consideran la capacidad contributiva del sujeto pasivo.
- Proporcionales**, por que las tasas de las aportaciones se aplican a todo tipo de ingreso.

2.4 ELEMENTOS DE LAS APORTACIONES.

Los elementos de las contribuciones, sirven para delimitar y distinguir una contribución de otra, dichos elementos son el sujeto, el objeto, la base, la cuota, la unidad fiscal y el procedimiento de la determinación fiscal.

a) **SUJETO.** **Activo:** El IMSS como organismo fiscal autónomo con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos. (Estado mexicano con facultad impositiva y los organismos facultados)

Pasivo: El trabajador asegurado y el patrón con trabajadores a su servicio. (El régimen del seguro social es tripartito)

Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social, son:

RÉGIMEN:	SUJETOS DE ASEGURAMIENTO:
<i>Régimen Obligatorio, Art. 12 LSS.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Trabajadores permanentes o eventuales que presten un servicio remunerado, personal y subordinado.</i> <input type="checkbox"/> <i>Miembros de Sociedades Cooperativas de Producción.</i> <input type="checkbox"/> <i>Personas que mediante Decreto determine el Ejecutivo Federal.</i>
<i>Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, Arts. 14 y 222 a 233 LSS.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Trabajadores en industrias familiares, los independientes y demás trabajadores no asalariados.</i> <input type="checkbox"/> <i>Trabajadores domésticos.</i> <input type="checkbox"/> <i>Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.</i> <input type="checkbox"/> <i>Patrones personas físicas.</i> <input type="checkbox"/> <i>Trabajadores al servicio de la Federación, Estados y Municipios excluidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.</i>
<i>Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio, Art. 218 LSS.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Asegurados del régimen obligatorio dados de baja, con un mínimo de 52 semanas cotizadas en los últimos 5 años.</i>

De conformidad con el Art. 8º de la Ley Federal de Trabajo, debemos entender por **Trabajador** a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal **subordinado**. Al respecto del término, "subordinado", resulta interesante, revisar la Jurisprudencia No. 322 del Tribunal Fiscal de la Federación (hoy Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa) aprobada el 26 de noviembre de 1987, fuente que define la subordinación para efectos fiscales:

"La subordinación que deriva de una relación laboral consiste en la facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador, quien tiene el deber de sujetarse a ellas. Es pues, un poder jurídico de mando que se refiere estrictamente a los servicios contratados, el cual es correlativo a una obligación de obediencia por parte de quien lo presta. Lo anterior tiene trascendencia al ámbito fiscal en tanto que toda relación con las características antes indicadas, en la que se establezca el pago de una retribución a favor del trabajador a cargo del patrón, constituye el hecho generador de la obligación del pago de cuotas obrero - patronales a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social".

Resumiendo, la existencia de subordinación (mediante el pago de un salario) presume una relación laboral y la relación laboral genera la obligación de asegurar a la persona que presta el servicio personal subordinado dentro del régimen obligatorio del seguro social.

b) OBJETO.

Gravar la prestación del servicio público de seguridad social. Situación jurídica o de hecho prevista en la ley como generador del crédito fiscal.

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión"².

c) UNIDAD FISCAL.

Las cuotas se establecen como porcentajes sobre el salario base de cotización de los trabajadores, de ahí que la unidad fiscal de la contribución, sea el sueldo integrado en pesos.

² LSS, Artículo 2.

d) TASA, CUOTA.

La LSS establece varios tipos de cuotas a saber:

□ **Cuota fija o específica.**

Establecida en el seguro de Enfermedades y Maternidad sobre el 16.50% del SMGDF diario, por cada trabajador.

□ **Cuotas proporcionales.**

Contempladas en todos los ramos como porcentaje aplicable sobre el salario base de cotización de los trabajadores.

□ **Cuota progresiva.**

La establecida en el seguro de Enfermedades y Maternidad sobre el salario base de cotización excedente a 3 SMGDF.

e) BASE.

La base fiscal de las aportaciones, es el **salario integrado** de los trabajadores por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

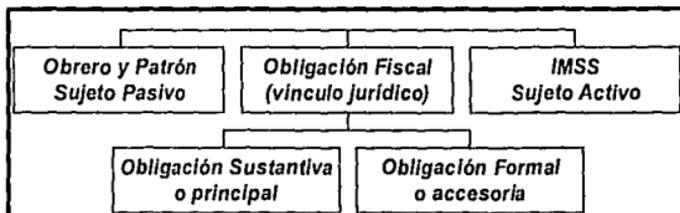
f) Momento de causación, fecha, lugar y forma de pago.

En el momento de existir una relación laboral se generan las cuotas, las fechas de pago se establecen a más tardar los días 17 de cada uno de los meses, el pago se realiza en las subdelegaciones del Instituto o en las Entidades Receptores y se aceptan como medios de pago, dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, tarjetas de crédito o débito, así como transferencias de fondos reguladas por el Banco de México y las notas de crédito que expida el Instituto por la devolución de cantidades enteradas indebidamente.

2.5 LA OBLIGACIÓN FISCAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

La obligación fiscal es el vínculo jurídico en virtud del cual, una persona llamada deudor (sujeto pasivo), está obligada para con otra, llamada acreedor (sujeto activo), a una prestación determinada. La obligación fiscal es el vínculo jurídico en virtud del cual, el patrón está obligado a determinar y enterar al IMSS las cuotas obrero patronales a su cargo.

El Derecho Fiscal no solamente regula la obligación del contribuyente que consiste en entregar una cantidad de dinero que el Estado puede exigir coercitivamente en caso de falta de pago oportuno, sino que prevé además, otro tipo de obligaciones a cargo tanto del propio contribuyente como de terceras personas (responsables solidarios), concebidas para hacer eficaz la obligación a que nos hemos referido en primer lugar.



Obligación Fiscal:	Característica:	LSS, Art. 15 Obligaciones de los patrones:
Sustantiva o principal.	Obligación de dar, entregar. Pecuniaria, se deriva de la causación de créditos fiscales.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
Formal o accesoria.	<p>Obligación de acción, hacer. (1) Se relacionan con la determinación de los créditos fiscales.</p> <p>Obligación de no acción, no hacer. (2) Se relacionan con la prevención de la evasión fiscal.</p> <p>Obligación de permitir, tolerar. (3) Relacionadas con la represión a la evasión fiscal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario, llevar registros de nóminas y listas de raya. (1) <input type="checkbox"/> Al efectuar el pago de salarios, retener las cuotas que corresponden a sus trabajadores. (1) <input type="checkbox"/> Proporcionar al IMSS elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo. (1) <input type="checkbox"/> Permitir inspecciones y visitas domiciliarias. (3) <input type="checkbox"/> Determinar la prima de riesgos de trabajo anualmente y presentar la declaración. (1) <input type="checkbox"/> Dictaminarse para efectos de seguridad social cuando tenga 300 o más trabajadores en promedio durante un ejercicio fiscal. (A partir del 1/Ene/2003). (1)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En materia fiscal el momento de nacimiento de la obligación no coincide con el de su exigibilidad, ya que dada su naturaleza; requiere el transcurso de un cierto plazo para que sea exigible.

En el caso de las cuotas obrero patronales por ejemplo, se genera la obligación de pagar las cuotas al realizarse el pago de salario en una relación laboral de subordinación (aseguramiento del sujeto), y las cuotas se hacen exigibles hasta el día 18 del mes siguiente al que se generaron dichas cuotas.

2.6 NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN FISCAL.

La **relación laboral es el hecho generador de la contribución**, sin que importe el acto que le dé origen, ni cual sea la personalidad jurídica o naturaleza económica del patrón. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, por lo que salvo que el patrón demuestre lo contrario, **toda prestación personal de servicios se considerará como una relación laboral.**

"Una relación de trabajo es el vínculo constituido entre dos personas, patrón y trabajador, que origina los derechos y deberes recíprocos otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado".

El criterio sostenido por el IMSS para los efectos de afiliación al seguro social, establece que para que opere la presunción legal de la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, es necesario que dicho organismo pruebe el supuesto esencial de dicha presunción, o sea la prestación del servicio.

Por consiguiente, cuando el supuesto patrón niegue ésta lisa y llanamente la carga de la prueba recae sobre el IMSS. Caso distinto es aquél en que el patrón reconoce que existe la prestación de servicios, pero que la naturaleza de la misma no es laboral, lo que implica que la negativa conlleve una afirmación y, por lo tanto, la carga de la prueba se transfiere al patrón y no al Instituto.

De acuerdo con el criterio del propio IMSS, los elementos de la relación laboral se pueden agrupar como objetivos y subjetivos, sin embargo la **subordinación** en la prestación de un servicio personal, es determinante para la presunción de una relación de trabajo.

RELACIÓN LABORAL:

Elementos Objetivos de la Relación Laboral.

La prestación personal del servicio o trabajo, es el esfuerzo humano dedicado a la generación de riqueza, "no es un artículo de comercio, es un derecho y un deber sociales"³

La subordinación de una relación laboral es la facultad jurídica del patrón de dar órdenes relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador, es un poder de mando el cual es correlativo a una obligación de obediencia por parte de quien presta el servicio personal.

El salario es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Debe ser remunerativo y nunca inferior al mínimo legal.

Elementos Subjetivos de la Relación Laboral.

El Patrón es la persona que se encarga de supervisar y dirigir el trabajo. Es la persona física o moral que utiliza los servicios del trabajador.

El Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado. Debe contratarse a cambio de percibir un salario.

La LFT, establece una división de los trabajadores, dependiendo de la actividad y el tiempo en que presten sus servicios. En lo que toca a la actividad, el artículo 9 de la LFT, señala que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. En atención al tiempo en que presten sus servicios, tenemos:

- Trabajadores de planta permanentes. Son aquellos que prestan sus servicios de manera continua y por tiempo indeterminado.
- Trabajadores de planta temporales. Aquellos que prestan sus servicios en determinadas épocas del año, por la naturaleza del trabajo.
- Trabajadores eventuales. Son aquellos que un patrón contrata por un tiempo u obra determinados.

2.7 EXTINCIÓN DE LA OBLIGACIÓN FISCAL.

En términos generales, la extinción de una obligación se presenta cuando desaparece la relación jurídica entre el acreedor y el deudor, en virtud de haberse satisfecho el objeto de la obligación o haberse presentado una causa que conforme a la Ley es suficiente para que el deber jurídico se extinga.

³ LFT, Artículo 3.

En el Derecho Fiscal sólo se admiten como formas de extinción de la obligación fiscal: Pago, Prescripción, Compensación, Condonación, Cancelación, Dación en Pago, Revocación, Aviso de disminución de obligaciones y suspensión de actividades, Confusión de derechos y Transacción.

2.7.1 PAGO.

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, pagar significa dar a otro o satisfacer lo que se debe. El pago es el cumplimiento de la obligación por medio del cual queda satisfecho el derecho del acreedor y, en consecuencia, se extingue el vínculo jurídico que se había creado. Es el cumplimiento que de su obligación, hace el sujeto pasivo a favor del sujeto activo.

Código Civil del D.F.

Art. 2062. *PAGO es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido.*

Tipos de Pago:	
<i>Liso y llano.</i>	<i>Se efectúa sin objeción de ninguna naturaleza, con la finalidad de extinguir la obligación fiscal.</i>
<i>En garantía.</i>	<i>Se efectúa para asegurar el cumplimiento de una obligación contingente, para el caso de coincidir en definitiva en el futuro, con la situación prevista por la Ley.</i>
<i>Provisional.</i>	<i>Es el que deriva de la autodeterminación sujeta a verificación por parte de la autoridad fiscal, son enteros a cuenta del impuesto anual. Es importante señalar que en materia de seguridad social éste tipo de pagos no son aplicables, pues las cuotas obrero patronales determinadas por el contribuyente o liquidadas por el IMSS, tienen el carácter de definitivas.</i>
<i>Definitivo.</i>	<i>Es el que deriva de la autodeterminación no sujeta a verificación por parte del fisco, pero sin que lo anterior lo exima de las facultades de comprobación de la autoridad.</i>
<i>Bajo protesta.</i>	<i>Se realiza sin haber acuerdo con el crédito fiscal que se exige, y que se propone impugnar a través de los medios de defensa legalmente establecidos.</i>

Para el pago de las cuotas obrero patronales, de conformidad con la Ley y Reglamento para el Pago de Cuotas de Seguridad Social, vale destacar lo siguiente:

PAGO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS.

1. Obligado a pagar.	El patrón está obligado al pago de las cuotas a su cargo, así como a retener a los trabajadores las cuotas que a éstos les corresponde cubrir y enterarlas al IMSS.
2. Lugar de pago.	Subdelegaciones del IMSS o en las Entidades Receptoras.
3. Medios de pago.	<p>Es aceptado el dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, transferencias de fondos, tarjetas de débito y de crédito, las notas de crédito que expida el Instituto por la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal.⁴</p> <p><u>Pago con cheque.</u> El cheque deberá librarse a nombre de la institución bancaria en que se realice el pago, anotando las siguientes leyendas: en el anverso: "Para abono en cuenta bancaria del Instituto Mexicano del Seguro Social", y en el reverso: "Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente (nombre del contribuyente) con Registro Federal de Contribuyentes (clave del RFC del contribuyente). Para abono en cuenta bancaria del Instituto Mexicano del Seguro Social".</p>
4. Comprobantes de pago.	Cédula de autodeterminación o cédulas de liquidación emitidas por el IMSS (medios magnéticos).
5. Período y época de Pago.	<p>La obligación del patrón de pagar las cuotas obrero patronales se cumplirá por mensualidad vencida, efectuando el entero a más tardar el día 17 del mes siguiente.</p> <p>Cuando el último día del período para el pago oportuno sea viernes o inhábil, se prorroga el plazo hasta el siguiente día hábil.</p> <p>Las cuotas obrero patronales omitidas derivadas del Dictamen, deberán enterarse a más tardar durante los 15 días hábiles siguientes a la fecha de entrega del Dictamen al Instituto.</p>
6. Pagos extemporáneos.	Si el patrón omite enterar el importe de las cuotas o capitales constitutivos, se causan actualización y recargos , de conformidad con el CFF.
7. Aplicación del Pago.	Los pagos sobre créditos fiscales, se aplican a los créditos más antiguos y antes del principal, los accesorios en el siguiente orden: gastos de ejecución, recargos, multas e indemnización del 20% por emitir cheque sin fondos.
8. Devolución de pagos indebidos.	Las cuotas enteradas sin justificación legal serán devueltas por el IMSS sin causar intereses dentro de los cinco años siguientes a la fecha de entero, excepto las del seguro de RCV, que se ajustarán a lo previsto en las disposiciones respectivas.

⁴ Al respecto, el Art. 20 del CFF, establece que las contribuciones monetarias y sus accesorios se causan y pagan en moneda nacional.

Es conveniente resaltar, la inequidad que con respecto a los pagos de lo indebido ostenta la Ley del Seguro Social y su Reglamento respectivo, pues en el caso de que el patrón omita el entero de las cuotas obrero patronales, se causan actualización y recargos desde la fecha en que se debió pagar y hasta la fecha en que se pague; en contrario, cuando el patrón entera cantidades sin justificación, el IMSS devuelve dichas cantidades sin reconocer el valor del dinero por el transcurso de tiempo y los intereses por haber percibido una cantidad improcedente.⁵

2.7.2 PRESCRIPCIÓN.

Es la extinción del derecho de crédito por el transcurso de un tiempo terminado. Medio legal para liberarse de una carga cuando su ejecución no es exigida en tiempo por el acreedor. En la legislación mexicana se presentan para esta forma de extinción de las obligaciones fiscales las siguientes circunstancias:

- Sólo son susceptibles de prescribir los créditos fiscales, es decir, una suma de dinero determinada en cantidad líquida, conforme a las leyes fiscales respectivas.
- La prescripción sobre ese crédito fiscal opera si el crédito ha sido notificado por la autoridad al deudor.
- El plazo de la prescripción se computará a partir del momento en que el crédito pueda ser legalmente exigido.
- La prescripción de un crédito fiscal no opera de manera automática, por el simple transcurso del tiempo, sino que es necesario que el deudor le solicite a la autoridad, y que ésta emita la declaratoria correspondiente, o bien, que al ejercer la autoridad sus facultades de cobro, el deudor por vía de excepción la invoque en su favor, al intentar el medio de defensa.

El término establecido para la prescripción⁶ de los créditos fiscales, incluidas las cuotas obrero patronales, es de cinco años a partir de que fueran exigibles, dicho plazo se interrumpe en cada gestión de cobro de la autoridad y por el reconocimiento expreso o tácito del adeudo (renuncia de la prescripción ganada). En sentido contrario, el plazo para solicitar las cantidades pagadas en exceso al IMSS por concepto de cuotas obrero patronales, también prescribe en el término de 5 años, a partir de la fecha en que se efectuó el pago en exceso.

⁵ De acuerdo con el Art. 22 del CFF, *la obligación de devolver prescribe en los mismos términos y condiciones que el crédito fiscal* y éste, según el Art. 146 del mismo ordenamiento, se extingue por prescripción en el término de cinco años.

⁶ Según la doctrina, la prescripción puede clasificarse como *prescripción positiva y prescripción negativa*, debiendo entender como prescripción positiva, la situación por la que se ganan o adquieren derechos y la prescripción negativa, cuando se libera de obligaciones.

La figura jurídica de la **prescripción**, es parecida a la **caducidad**, en el sentido de que ambas son formas de extinguir la obligación por el transcurso del tiempo, pero se diferencian en que la prescripción opera sobre créditos fiscales, determinados o susceptibles de determinarse en forma líquida, mientras que la caducidad es la pérdida de las facultades de la autoridad por el transcurso del tiempo. Es decir, prescriben los créditos fiscales y caducan las facultades del fisco.

2.7.3 COMPENSACIÓN.

Modo de extinción de obligaciones recíprocas que produce su efecto en la medida en que el importe de una se encuentra comprendido de la otra. Se requiere para proceder a compensar, que las deudas recíprocas sean líquidas y exigibles.

Código Civil del D.F.

Art. 2190/2191 Las deudas son LÍQUIDAS cuando una y otra están precisadas en su monto y EXIGIBLES cuando su pago no puede rehusarse conforme a derecho.

En materia de seguridad social, el Art. 44 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, establece que en ningún caso podrán compensarse entre diferentes tipos de seguros, cuotas enteradas sin justificación legal (pagos de lo indebido).

2.7.4 CONDONACIÓN.

Figura jurídico tributaria que permite al Estado, dado el caso, renunciar legalmente a exigir el cumplimiento de la obligación fiscal. Consiste en la facultad que la ley concede a la autoridad hacendaria para declarar extinguido un crédito fiscal, y en su caso, las obligaciones formales con él relacionadas.

Tipo:	Fundamento jurídico: Código Fiscal de la Federación.
Condonación de créditos fiscales	Art. 39, fracción I del CFF, establece que el Ejecutivo Federal mediante resoluciones de carácter general podrá condonar, total o parcialmente, el pago de contribuciones y sus accesorios, en el caso de impedir afectación a determinadas actividades o regiones por casos fortuitos o fuerza mayor.
Condonación de multas	Art. 74 del CFF, que dispone que la SHCP podrá condonar las multas por infracciones a las disposiciones fiscales, para lo cual apreciará discrecionalmente las circunstancias del caso y los motivos que tuvo la autoridad para imponer la sanción.

En materia de seguridad social, en la reforma del 20 de diciembre de 2001 a la LSS, se estableció mediante el **Artículo Séptimo Transitorio, la condonación de recargos y multas por cumplimiento espontáneo de adeudos generados hasta el 30 de septiembre de 2001**, mediante el pago en una sola exhibición de los créditos a cargo de los patrones y sujetos obligados, quienes gozarán de condonación de recargos y multas, excepto en las cuotas relativas al seguro de RCV.

Reformas del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social.				
Artículo	Reforma o adición (nuevo)			
Artículo Séptimo Transitorio	<i>Se requiere que en un plazo de 60 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Decreto, es decir, que a más tardar el 19 de febrero de 2002, se manifieste por escrito la voluntad de acogerse a los beneficios de este artículo, a partir del momento en que se reciba ésta promoción, el patrón contará con 90 días naturales para conciliar sus adeudos en la subdelegación respectiva y las tasas de condonación que se aplicarán de acuerdo al mes en que se efectúe el pago, son las siguientes:</i>			
	Mes de pago: 2002	Condonación	Mes de pago: 2003	Condonación
Condonación de recargos y multas por cumplimiento espontáneo	Junio	100.00 %	Enero	69.00
	Julio	96.00	Febrero	62.00
	Agosto	92.00	Marzo	55.00
	Septiembre	88.00	Abril	48.00
	Octubre	84.00	Mayo	41.00
	Noviembre	80.00	Junio	34.00
	Diciembre	76.00	Julio	28.33
	A los pagos realizados en junio de 2002 se condona el 100%, disminuyendo en 4.00 % mensualmente de julio a diciembre de 2002, en 7.00% mensualmente de enero a junio de 2003 y en 5.667% mensualmente de julio a diciembre de 2003		Agosto	22.66
			Septiembre	17.00
			Octubre	11.33
Noviembre			5.66	
		Diciembre	0.00	

2.7.5 CANCELACIÓN.

Consiste en el castigo de un crédito por insolvencia del deudor o incosteabilidad en el cobro, es decir, consiste en dar de baja una cuenta por ser incobrable o incosteable su cobro. Realmente la cancelación no extingue la obligación, pues de acuerdo con el Art. 146 del CFF, la cancelación de los créditos fiscales por incosteabilidad o insolvencia, no libera de pago; es decir, la autoridad únicamente se abstiene de cobrar el crédito, por lo tanto, una vez cancelado el crédito sólo se extingue con el pago o la prescripción.

2.7.6 DACIÓN EN PAGO.

De conformidad con el Art. 2095 del Código Civil para el D.F., la dación en pago se presenta cuando el acreedor recibe en pago una cosa distinta en lugar de la debida y la obligación queda extinguida. Es decir, la autoridad fiscal recibe bienes distintos a los medios de pago establecidos en ley, como pago del crédito fiscal, y por tanto, la obligación fiscal se extingue.

2.7.7 REVOCACIÓN.

Medio de extinción de la obligación fiscal, originada por una irregularidad de fondo o forma en actos de autoridad, de manera que el deudor se acoge a esta figura como medio para finiquitar el vínculo jurídico con el sujeto activo.

El Art. 31 del Reglamento del Recurso de Inconformidad de la Ley del Seguro Social, establece que procede promover revocación contra las resoluciones del Secretario del Consejo Consultivo Delegacional en materia de desechamiento del recurso de inconformidad y de las pruebas ofrecidas, ante el Consejo Consultivo Delegacional. La promoción debe efectuarse por escrito y en un plazo máximo de tres días siguientes a aquél en que surta sus efectos la notificación del acuerdo recurrido.

2.7.8 Aviso de disminución de obligaciones y suspensión de actividades.

Este medio se presenta cuando el sujeto pasivo de la relación tributaria, deja de situarse en el supuesto jurídico o de hecho que lo obliga al pago, a hacer, a no hacer, o a permitir. Por citar un ejemplo, tenemos a los patrones que por contar con cinco trabajadores, están obligados a determinar las cuotas obrero patronales utilizando el programa de cómputo autorizado por el Instituto (SUA) y que en el momento de prescindir de los servicios de uno de sus trabajadores, se extingue su obligación de presentar por medios magnéticos, para determinar las cuotas a su cargo utilizando los formularios autorizados por el IMSS.

2.7.9 CONFUSIÓN DE DERECHOS.

Esta figura contenida en el Art. 2206 del Código Civil para el D.F., establece que la obligación se extingue por confusión, cuando las calidades de acreedor y deudor se reúnen en una misma persona y renace si la confusión cesa. En este caso, es nula la extinción del crédito fiscal a favor del IMSS por confusión de derechos, pues como sujeto activo, no se confunde con el sujeto pasivo.

2.7.10 TRANSACCIÓN.

De acuerdo con el Art. 2944 del Código Civil para el D.F., la transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura. Tal es el caso de los convenios que realiza el Instituto con los obligados, para cubrir cuotas obrero patronales o capitales constitutivos pendientes de pago.

2.8 INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN FISCAL: INFRACCIONES, SANCIONES Y DELITOS.

Entendemos por infracción fiscal, todo hecho positivo o negativo que sancionan las leyes fiscales. Es un acto de conducta de un sujeto legalmente obligado que ejecuta un acto prohibido u omite la realización de un acto ordenado por la norma jurídica. La infracción fiscal es una relación jurídica en la que concurren los siguientes elementos:

ELEMENTOS DE LA INFRACCIÓN FISCAL:	
SUJETOS:	<i>Sujeto Activo: Persona física o moral que comete la infracción.</i>
	<i>Sujeto Pasivo: Órgano fiscal a quién perjudica la infracción.</i>
OBJETO:	<i>Son los intereses o bienes tutelados por las normas jurídicas.</i>
CONDUCTA:	<i>Es la manifestación de la voluntad de una persona que produce efectos en el mundo exterior, puede ser positiva o negativa.</i>
TIPICIDAD:	<i>Es el encuadre o acomodamiento de una conducta en lo que la norma jurídica establece como infracción.</i>
ANTI JURIDICIDAD:	<i>Es todo aquello que va en contra de la norma jurídica.</i>
IMPUTABILIDAD:	<i>Son imputables todas las personas mayores de edad y en pleno uso de sus facultades mentales que cometan algún acto sancionado por las leyes. En materia fiscal, los menores y los incapaces, deben obligarse por medio de un representante.</i>
CULPABILIDAD:	<i>Es la voluntad consciente o inconsciente, para cometer la infracción.</i>
PUNIBILIDAD:	<i>Es la relación entre la infracción, la conducta típica, antijurídica y culpable, y la pena o sanción que la ley establece. Entre la infracción y la sanción debe haber una interrelación directa.</i>

Para la aplicación de las sanciones por el incumplimiento a las obligaciones fiscales, las normas jurídicas también consideran condiciones o situaciones que resultan absolutorias o excluyentes de responsabilidad, tal es el caso del cumplimiento espontáneo de la obligación fuera de los plazos, las causas fortuitas y la fuerza mayor. No obstante, en sentido contrario, también considera situaciones agravantes de responsabilidad, la reincidencia y la falsedad. La doctrina clasifica a las infracciones fiscales de acuerdo con varios criterios a saber:

CLASIFICACIÓN DOCTRINAL DE LAS INFRACCIONES FISCALES.

POR LA AFECTACIÓN DEL ORDEN JURÍDICO EXISTENTE:	<i>Infracciones de daño: cuando no se cubre una contribución en forma total o parcial, con apego estricto a la norma sustantiva aplicable.</i>
	<i>Infracción de peligro: cuando no se cumplen las obligaciones formales, ya sean éstas de hacer, no hacer o tolerar.</i>
POR EL EFECTO QUE PRODUCE:	<i>Infracciones graves: cuando la conducta produce daño o un riesgo de significativas consecuencias, en perjuicio del fisco.</i>
	<i>Infracciones leves: son las que no producen impactos considerables para la hacienda pública.</i>
POR EL SUJETO INFRACTOR:	<i>Infracciones cometidas por personas con responsabilidad directa.</i>
	<i>Infracciones cometidas por personas con responsabilidad solidaria.</i>
	<i>Infracciones cometidas por terceros ajenos a la relación jurídico fiscal.</i>
POR EL TIPO DE CONDUCTA:	<i>Infracciones por acción, se manifiesta una conducta positiva para la comisión de la infracción.</i>
	<i>Infracciones por omisión, el sujeto se abstiene de efectuar una conducta obligada por la norma.</i>
	<i>Infracciones mixtas: se integran al mismo tiempo, por una acción y una omisión.</i>
POR EL LAPSO DE TIEMPO EN QUE OCURRE LA INFRACCIÓN:	<i>Infracciones instantáneas, son aquéllas en las que el inicio y la terminación de la infracción, ocurre en un lugar y momento determinado.</i>
	<i>Infracciones continuas o permanentes, son las que se inician en un momento y sus consecuencias permanecen a lo largo del tiempo, de manera indefinida.</i>
	<i>Infracciones continuadas, son aquellas que con un mismo propósito y con múltiples conductas en diferentes momentos, una persona incumple con sus obligaciones.</i>
POR LA VOLUNTAD O INTENCIÓN:	<i>Infracciones intencionales, aquellas en que deliberadamente no se cumple la obligación fiscal.</i>
	<i>Infracciones no intencionales, aquellas en las que por desconocimiento de la norma aplicable, no se cumple con la obligación fiscal.</i>

En materia de seguridad social, a partir del 21 de diciembre de 2001, con la entrada en vigor del Decreto de Reformas a la Ley del Seguro Social, se incorporaron dos capítulos nuevos al **Título Sexto, numerados como II y III, nombrados "De las infracciones y Sanciones" y "De los Delitos"**, respectivamente.

Dentro de las **infracciones**, se prevé que los patrones y demás sujetos obligados que realicen actos u omisiones que impliquen el incumplimiento del pago de los créditos fiscales, serán sancionados con multa del 40 al 100% del concepto omitido, sin embargo retomando el criterio ostentado por el Instituto a partir de las controversias legales que tuvo que enfrentar, se instituye también en el ordenamiento que no se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos o cuando la infracción sea causado por fuerza mayor o caso fortuito.

No obstante, se considera que el cumplimiento no es espontáneo cuando la omisión es descubierta por el Instituto, haya sido corregida después de haber recibido notificación de orden de visita domiciliaria o requerimiento y cuando la omisión se corrija con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del Dictamen por Contador Público autorizado.

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.	
Infracción:	Sanción:
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales. <input type="checkbox"/> No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de RCV. <input type="checkbox"/> No llevar los registros de nóminas o listas de raya con datos completos. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de días laborados. <input type="checkbox"/> No cooperar con el Instituto en la realización de estudios sobre riesgos de trabajo. <input type="checkbox"/> No dar aviso del cambio de domicilio de la empresa o presentarlo fuera de plazo. <input type="checkbox"/> Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen de contador público autorizado cuando voluntariamente se haya ejercido dicha opción. 	<p>Se sancionan considerando la gravedad, las condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, con multa equivalente al importe:</p> <p>De 20 a 75 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p>De \$843.00 a \$3,161.25</p>

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Infraacción:	Sanción:
<ul style="list-style-type: none"> □ Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad. □ No proporcionar los elementos necesarios requeridos por el Instituto para verificación o presentar documentación falsa o alterada. □ No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima de riesgos de trabajo o hacerlo extemporánea o con datos falsos o incompletos. 	<p>Se sancionan considerando la gravedad, las condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, con multa equivalente al importe:</p> <p align="center">De 20 a 210 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p align="center">De \$843.00 a \$8,851.50</p>
<ul style="list-style-type: none"> □ No registrarse ante el Instituto o hacerlo fuera del plazo establecido (5 días hábiles). □ No inscribir a sus trabajadores o hacerlo en forma extemporánea. □ No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia o no llevar los registros actualizados de riesgos de trabajo. □ Alterar, desprender o destruir los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto. □ No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente. □ No enterar al Instituto, las cuotas retenidas a los trabajadores. □ No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público sus aportaciones al Instituto. □ Omitir notificar, hacerlo con datos falsos o incompletos o en forma extemporánea, el domicilio de cada una de las obras de los patrones dedicados a la construcción. 	<p>Se sancionan considerando la gravedad, las condiciones particulares del infractor y en su caso la reincidencia, con multa equivalente al importe:</p> <p align="center">De 20 a 350 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.</p> <p align="center">De \$843.00 a \$14,752.50</p>

Por otro lado, el Instituto puede dejar sin efectos las multas impuestas cuando a su juicio, con la sola exhibición documental por los interesados se acredite que no se incurrió en la infracción. La solicitud anterior no constituye instancia y las resoluciones que dicte el Instituto al respecto no podrán ser impugnadas por los medios de defensa. De la comparación de las multas impuestas por el CFF y la LSS, sobresale el hecho de que la LSS prevé sanciones mucho más severas para el mismo tipo de infracciones.

MULTAS DE LA LSS	MULTAS DEL CFF
<i>No registrarse ante el IMSS o no inscribir a sus trabajadores. Multa de \$ 843 a 14,752.50</i>	<i>No inscribirse o inscribir a sus trabajadores. Multa de \$ 1,846 a 5,537</i>
<i>No presentar aviso de cambio de domicilio o presentarlo fuera de plazo. Multa de \$ 843 a 3,161.25</i>	<i>No presentar aviso de cambio de domicilio o presentarlo fuera de plazo. Multa de \$ 1,846 a 5,537</i>
<i>No enterar al IMSS, las cuotas retenidas a los trabajadores. Multa de \$ 843 a 14,752.50</i>	<i>No efectuar los pagos provisionales de una contribución. Multa de \$ 923 a 18,456</i>

En lo que toca a los **Delitos Fiscales**, la palabra delito, proviene del verbo latino *delinquere*, que significa abandonar o apartarse del buen camino, alejarse del sendero señalado por la Ley. El Art. 7 del Código Penal, establece que: "**Delito es todo acto u omisión que sancionan las leyes penales**".

El Delito es el acto típicamente antijurídico, culpable sometido a condiciones de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal. Los delitos fiscales en particular, cumplen con las siguientes características:

CARACTERÍSTICAS DE LOS DELITOS FISCALES:	
Especiales.	<i>Pues se encuentran contenidos fuera del Código Penal, en una Ley administrativa como es el CFF y la propia LSS.</i>
Patrimoniales.	<i>Porque afectan el patrimonio del erario público.</i>
Dolosos.	<i>Porque para su realización concurren la conciencia y la voluntad del sujeto para materializar el ilícito.</i>
Federales.	<i>Por estar contenidos en una Ley de jurisdicción federal.</i>
De Querella Necesaria.	<i>Dado que es necesario que exista una querrela de los órganos fiscales competentes, para que el Ministerio Público Federal conozca del ilícito e intervenga conforme a derecho.</i>

De esta forma, para proceder penalmente es necesario que el Instituto formule querrela. La Querrela, es la noticia de palabra o por escrito que la persona directamente afectada por la comisión del delito que se persigue sólo a petición de la parte, da al Ministerio Público.

Los delitos consignados por la LSS no se castigan con sanción pecuniaria, razón por la cual invariablemente se aplicará una pena corporal. Mas aún, en el caso de defraudación por ejemplo, se considera un delito cometido en forma calificada, cuando los representantes o sus representantes y demás sujetos obligados, tengan la voluntad de omitir el entero de las cuotas obrero patronales retenidas a los trabajadores, caso en el que la pena correspondiente se aumenta en un 50%.

Como medida encaminada a promover la autocorrección, se establece que en el caso de omisión total o parcial de cuotas obrero patronales o haber recibido un beneficio indebido, si se entera espontáneamente el crédito con recargos y actualización, antes de que el Instituto descubra el delito mediante requerimiento, orden de visita o cualquier otra gestión notificada, no se formulará querrela contra el patrón o sus representantes y demás sujetos obligados.

En un último artículo, se establece que la acción penal por los delitos previstos en la LSS prescribirá en 3 años a partir del día en que el Instituto tenga conocimiento del delito y del probable responsable; y si no tiene conocimiento, en 5 años, que se computarán a partir de la fecha de la comisión del delito.

DELITOS FISCALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.		
Delito:	Sanción:	
DEFRAUDACIÓN: Patrones o sus representantes y demás sujetos obligados que, con uso de engaños o aprovechamiento de errores: <ul style="list-style-type: none"> □ Omitir total o parcialmente el pago de las cuotas obrero patronales o los capitales constitutivos. □ Obtención o trámite de devolución improcedente a cargo del Instituto. □ Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal o altere programas informáticos □ Simule actos o contratos para obtener un beneficio indebido con perjuicio del Instituto. 	Fraude de hasta 13,000 SMGDF. Hasta \$547,950	Prisión de 3 meses a 2 años
	Fraude de más de 13,000 y hasta 19,000 SMGDF. De \$547,951 a 800,850	Prisión de 2 a 5 años
	Fraude de más de 19,000 SMGDF. Más de \$800,851	Prisión de 5 a 9 años

DELITOS FISCALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Delito:	Sanción:	
<ul style="list-style-type: none"> □ No formular avisos de inscripción o proporcionar datos falsos evadiendo el pago o reduciendo el importe de las cuotas obrero patronales. □ Obtener un beneficio indebido y no comunicar o lo hagan con datos falsos, la suspensión o término de actividades, clausura, cambio de razón social, modificación de salario, actividad, domicilio, sustitución patronal, fusión o cualquier otra circunstancia que afecte su registro al Instituto. □ Registrar las operaciones contables y fiscales en dos o más libros o sistemas de contabilidad. □ Ocultar, alterar o destruir, parcial o totalmente los sistemas y registros contables obligados a llevar. 	<p>Prisión de 3 meses a 3 años.</p> <p>En el caso de evadir o reducir el importe de las cuotas obrero patronales en un porcentaje de 25% o más de la obligación fiscal.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> □ El depositario o interventor designado por el Instituto que oculte o disponga para sí o para otro, de bienes depositados, de sus productos o de las garantías constituidas. 	Valor de lo dispuesto no excede de 900 SMGDF \$37,935	Prisión de 1 a 6 años
	Valor dispuesto excede de 900 SMGDF. Más de \$37,935	Prisión de 4 a 9 años
<p><i>Se reputa como fraude el obtener o propiciar la obtención de los seguros, prestaciones y servicios sin tener el carácter de derechohabiente, mediante cualquier engaño o aprovechamiento de error. Ya sea en virtud de simulación, sustitución de personas o cualquier otro acto.</i></p>		
<ul style="list-style-type: none"> □ Los servidores públicos que ordenen o practiquen visitas domiciliarias o embargos sin mandamiento escrito de autoridad fiscal competente. 	Prisión de 1 a 6 años	
<ul style="list-style-type: none"> □ Los servidores públicos que amenacen al patrón con formularle querrela para ejercitar acción penal por la posible comisión de delitos. 	Prisión de 1 a 5 años	

3.1 SALARIO.

El salario constituye el elemento medular de la relación laboral. Etimológicamente del latín *salarium*, sal, aludiendo el hecho histórico que en algún momento se pagaba con sal. **"Salario es la retribución que debe pagar al patrón el trabajador por su trabajo"**.¹ Debe ser remunerador y nunca menor al fijado legalmente como mínimo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

El salario se constituye como un derecho irrenunciable, no negociable y, que salvo para el pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, jamás podrá ser embargado.

Retribución es un término más amplio de remuneración, porque además de dinero implica que el salario se puede pagar en especie, aunque nunca en servicio personal del patrón. En la especie pueden quedar ubicados ciertos derechos que legal o contractualmente se confieren al trabajador, como despensas, habitación u otro que sea valuable en dinero. En términos económicos, el salario es cualquier ganancia del factor trabajo, esto es, la parte de la riqueza creada que se distribuye al trabajo en el proceso económico.

De acuerdo con criterios particulares, el salario se puede clasificar:

1. Atendiendo la Normatividad Legal.

□ Salario Mínimo General.

"Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".² Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural. Los salarios mínimos no se encuentran sujetos a compensación, reducción o descuento y rigen en las zonas geográficas en que son aplicados.

Inicialmente para efectos de su fijación, se determinaron en el país 11 zonas económicas con diferentes salarios mínimos, en 1981 se redujeron a 8 zonas, en 1982 a 5, para 1984 a 4, y a partir de 1985 y hasta la fecha, el país se encuentra dividido en 3 zonas geográficas: A, B, y C, que abarcan las siguientes áreas:

¹ Ley Federal del Trabajo, Art. 82.

² Ley Federal del Trabajo, Art. 90.

INTEGRACIÓN DE LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DE MÉXICO.

ÁREA GEOGRÁFICA A	
ESTADO	MUNICIPIOS
Baja California y Baja California Sur	Todos sus municipios.
Chihuahua	Guadalupe, Juárez, Praxedis G. Guerrero.
Distrito Federal	Todas las delegaciones políticas.
Guerrero	Acapulco de Juárez.
México	Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz, Tullitlán.
Sonora	Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Colorado, Santa Cruz.
Tamaulipas	Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Valle Hermoso.
Veracruz	Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río.

ÁREA GEOGRÁFICA B	
Jalisco	Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan.
Nuevo León	Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina.
Sonora	Altar, Atil, Bácum, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama.
Tamaulipas	Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, Xicoténcatl.
Veracruz	Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpan.

ÁREA GEOGRÁFICA C				
<i>Aguascalientes</i>	<i>Campeche</i>	<i>Coahuila</i>	<i>Colima</i>	<i>Chiapas</i>
<i>Durango</i>	<i>Guanajuato</i>	<i>Hidalgo</i>	<i>Michoacán</i>	<i>Morelos</i>
<i>Nayarit</i>	<i>Oaxaca</i>	<i>Puebla</i>	<i>Querétaro</i>	<i>Quintana Roo</i>
<i>San Luis Potosí</i>	<i>Sinaloa</i>	<i>Tabasco</i>	<i>Tlaxcala</i>	<i>Yucatán</i>
		<i>Zacatecas</i>		

Más todos los municipios de los Estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz no comprendidos en las áreas A y B.

Complementando el cuadro anterior, se presentan los Salarios Mínimos vigentes desde 1985 hasta el año 2002, sobrado es recordar la evidencia suficiente del principal problema de los asalariados en nuestro país: la pérdida del poder adquisitivo de los salarios del pueblo trabajador de México.

SALARIO MÍNIMO GENERAL Vigente desde 1985 hasta 2002 (en pesos diarios)				
Año	Día/Mes	Área geográfica		
		A	B	C
1985	01-Ene al 03-Jun	1,060.00	975.00	860.00
	04-Jun al 31-Dic	1,250.00	1,150.00	1,015.00
1986	01-Ene al 31-May	1,650.00	1,520.00	1,340.00
	01-Jun al 21-Oct	2,065.00	1,900.00	1,675.00
	22-Oct al 31-Dic	2,480.00	2,290.00	2,060.00
1987	01-Ene al 31-Mar	3,050.00	2,820.00	2,535.00
	01-Abr al 30-Jun	3,660.00	3,385.00	3,045.00
	01-Jul al 30-Sep	4,500.00	4,165.00	3,750.00
	01-Oct al 15-Dic	5,625.00	5,210.00	4,690.00
	16-Dic al 31-Dic	6,470.00	5,990.00	5,395.00
1988	01-Ene al 29-Feb	7,765.00	7,190.00	6,475.00
	01-Mar al 31-Dic	8,000.00	7,405.00	6,670.00
1989	01-Ene al 30-Jun	8,640.00	7,995.00	7,205.00
	01-Jul al 03-Dic	9,160.00	8,475.00	7,640.00
	04-Dic al 31-Dic	10,080.00	9,325.00	8,405.00
1990	01-Ene al 15-Nov	10,080.00	9,325.00	8,405.00
	16-Nov al 31-Dic	11,900.00	11,000.00	9,920.00
1991	01-Ene al 10-Nov	11,900.00	11,000.00	9,920.00
	11-Nov al 31-Dic	13,330.00	12,320.00	11,115.00

SALARIO MÍNIMO GENERAL Vigente desde 1985 hasta 2002 (en pesos diarios)				
Año	Día/Mes	Área geográfica		
		A	B	C
1992	01-Ene al 31-Dic	13,330.00	12,320.00	11,115.00
1993	01-Ene al 31-Dic	N\$ 14.27	N\$ 13.26	N\$ 12.05
1994	01-Ene al 31-Dic	N\$ 15.27	N\$ 14.19	N\$ 12.89
1995	01-Ene al 31-Mar	16.34	15.18	13.79
	01-Abr al 03-Dic	18.30	17.00	15.44
	04-Dic al 31-Dic	20.15	18.70	17.00
1996 ³	01-Ene al 1-Mar	20.15	18.70	17.00
	01-Abr al 02-Dic	22.60	20.95	19.05
	03-Dic al 31-Dic	26.45	24.50	22.50
1997	01-Ene al 31-Dic	26.45	24.50	22.50
1998	01-Ene al 02-Dic	30.20	28.00	26.05
	03-Dic al 31-Dic	34.45	31.90	29.70
1999	01-Ene al 31-Dic	34.45	31.90	29.70
2000	01-Ene al 31-Dic	37.90	35.09	32.67
2001	01-Ene al 31-Dic	40.35	37.95	35.85
2002	01-Ene al 31-Dic	42.15	40.10	38.30

□ Salario Mínimo Profesional.

Fueron instituidos en la legislación mexicana a partir de 1962, inspirados en la Ley de Nueva Zelanda. Son los salarios que rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones u oficios que se determinen aplicables en cada una de las tres zonas geográficas. Atendiendo la división social del trabajo, sus montos son siempre ligeramente superiores a los mínimos generales, mencionamos entre las 88 clasificaciones establecidas, 5 de ellos.

Salarios Mínimos Profesionales vigentes a partir del 1º Ene. 2002				
No.	Oficio	A	B	C
1	Albañilería, oficial de	61.40	58.60	55.85
14	Contador, ayudante de	59.20	56.40	53.70
21	Chofer de camión de carga	62.85	59.95	57.15
44	Maestro primarias particulares	64.95	61.95	58.90
73	Reportero en prensa impresa	126.25	120.45	114.55

³ Con fecha 15 de noviembre de 1995, se publicó en el DOF, el informe de que a partir del 1º de enero de 1996, se suprime la palabra nuevo (N) del nombre de la unidad del sistema monetario del país, para volver a la denominación simple de peso.

2. En razón de los elementos considerados en su integración:

□ **Salario nominal.**

Es la retribución que se recibe por una jornada normal y que no contempla en su determinación las prestaciones laborales que recibe un trabajador. Por el contrario, el salario nominal sirve de base en el cálculo del aguinaldo, prima vacacional, horas extraordinarias, PTU y en general todo tipo de percepciones adicionales al salario tabulado o cuota diaria.

□ **Salario integrado.**

Es el salario que contempla en su determinación, además del salario base o nominal, todas las percepciones y prestaciones que recibe el trabajador por la relación laboral: aguinaldo, prima vacacional, comisiones, tiempo extraordinario, despensas, primas de desempeño y puntualidad, etc. Éste salario constituye la base de cotización al seguro social.

3. En atención a la certeza con que concurren los elementos en su integración:

□ **Salario Fijo.**

Es el salario que se integra por los elementos que percibe el trabajador de manera ordinaria o constante, cuyo monto y periodicidad no se encuentran sujetos a variación. Podemos decir, que los salarios fijos son aquellos en los que no inciden hechos o estímulos que el trabajador pudiera tener en su trabajo: como son los bonos de puntualidad, las comisiones, primas por productividad, etc.

□ **Salario Variable.**

Es aquel que por la naturaleza del trabajo, requiere que se efectúe un determinado hecho que dé lugar al derecho del trabajador de percibir dichas retribuciones. Es el salario que se encuentra sujeto a variaciones por situaciones contingentes. Tal es el caso de las comisiones por ventas, bonos de puntualidad, ascensos temporales, compensación por viajes eventuales y bonos de productividad, entre otros. Por la certidumbre con que ocurren o se pueden determinar los montos de las percepciones variables, pueden subdividirse en dos rubros:

• **Predeterminable o periódico.**

Son las retribuciones periódicas que percibe el trabajador que se adicionan al salario fijo y cuya cuantía puede determinarse previamente, dada la naturaleza del trabajo.

• **No predeterminables o contingentes.**

Son elementos que requieren para su determinación, datos que sólo es posible conocer hasta el momento en que suceden: comisiones por ventas, bonos de puntualidad, producción y asistencia.

□ **Salario mixto.**

Es el salario que se integra por elementos fijos y percepciones variables.

4. Considerando la forma en que es fijado: salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, por precio alzado.

5. En atención a la práctica administrativa en las empresas:

- Sueldos. Del latín "solidus", que significa "moneda de oro de peso cabal". El sueldo es la retribución que recibe los empleados y trabajadores de confianza y su distinción corresponde a la periodicidad del pago, el cual puede ser quincenal o mensual.
- Salarios. Etimológicamente se deriva de "sal", aludiendo el hecho histórico de que alguna vez se pago con ella. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, el pago puede ser diario o semanal.

3.2 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social de 1943, en su artículo 18, establecía que el salario base de cotización se integraba sólo por las prestaciones que el trabajador recibía a cambio de su labor ordinaria. Sin embargo, en el transcurso de 60 años, con las reformas a la Ley Federal del Trabajo (1970) y a la Ley del Seguro Social (1973, 1990, 1993, 1997, 2001), la base de cotización ha sufrido varias modificaciones. La característica fundamental de estos cambios, ha sido la ampliación de la base de cotización, al limitar los conceptos excluidos de integración, lo anterior ha generado varias controversias ventiladas en el Consejo Técnico del IMSS, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Fiscal de la Federación, hoy Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Actualmente para efectos de la Ley del Seguro Social, y en plena congruencia con lo establecido en el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Es decir, la base de cotización al Seguro Social es el Salario Integrado por todas las retribuciones en efectivo y en especie que recibe el trabajador con objeto de la relación laboral, excluyendo para tal efecto los conceptos mencionados en las fracciones I a IX del Art. 27 de la LSS.

A continuación se presenta un análisis comparativo de los textos que con la finalidad de establecer la base sobre la que se calculan las cuotas obrero patronales, ha ostentado a lo largo de su historia la LSS.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Título Segundo. Del Régimen Obligatorio. Capítulo II. De las Bases de Cotización y de las Cuotas.

"Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Artículo 32 1º de Abril de 1973	Artículo 32 21 de Julio de 1993	Artículo 27 1º de Julio de 1997
No se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:	No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:	Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.	I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.	I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.	II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.	II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
	III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.	III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

<p align="center">Artículo 32 1º de Abril de 1973</p>	<p align="center">Artículo 32 21 de Julio de 1993</p>	<p align="center">Artículo 27 1º de Julio de 1997</p>
<p>c) Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.</p>	<p>IV. Las aportaciones adicionales al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.</p>	<p>IV. Las aportaciones adicionales al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.</p>
<p>d) La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.</p>	<p>V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG diario que rija en el D.F.</p>	<p>V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el 20% del SMG diario, que rija en el D.F.</p>
	<p>VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.</p>	<p>VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.</p>
<p>e) Los premios por asistencia.</p>	<p>VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.</p>	<p>VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.</p>
	<p>VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la SHCP.</p>	<p>VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.</p>

LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo 32 1º de Abril de 1973	Artículo 32 21 de Julio de 1993	Artículo 27 1º de Julio de 1997
f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicio esté pactada en forma de tiempo fijo".		IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.
	Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón".	Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón".

De la comparación anterior, encontramos una evidencia clara de la ampliación que se ha dado a la base de cotización, vía las limitaciones y condiciones impuestas a los elementos que no concurren a la integración del salario base de cotización, principalmente en la legislación vigente a partir del 21 de julio de 1993. Por otro lado, con la entrada en vigor del **Decreto que reforma diversas disposiciones de la LSS**, publicado en el DOF, el 20 de diciembre de 2001, afortunadamente el Artículo 27 no sufrió modificaciones sustanciales, ya que sólo se incorporó al texto legal, los criterios y acuerdos que ya habían sido emitidos por el Instituto y que al ser práctica común lo más razonable era su inclusión en ley, para mayor certeza jurídica de patrones y trabajadores.

1. Fracción IV. Se adicionan las cuotas obreras pagadas por el patrón, como conceptos excluidos de la base de cotización, es decir, se incorpora al texto legal, el Acuerdo del Consejo Técnico No. 1899/82, dictado el 17 de noviembre de 1982 y el Oficio No. 09-52-19-0300, de fecha 16 de junio de 1998, en donde se establecía "que en ningún caso es procedente incorporar al salario de los trabajadores para efecto de cotización, el monto de la cuota obrera que absorbe el patrón, ya que no constituye una cantidad o prestación que reciban directamente dichos trabajadores".
2. Fracción V. Se cambian las palabras "cuando representen", para precisar que "el trabajador debe pagar" por la alimentación y habitación como mínimo, el 20% del SMGDF por cada una de ellas.
3. Último párrafo. Acertadamente se incorpora al texto legal el criterio ya conocido de integrar a la base de cotización, únicamente los excedentes de las despensas, premios de asistencia y puntualidad y el tiempo extraordinario.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, vigente a partir del 21 de Diciembre de 2001.

**Título Segundo. Del Régimen Obligatorio.
Capítulo II. De las Bases de Cotización y de las Cuotas.**

Art. 27. Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.

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

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

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones adicionales al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de las empresas.

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo el 20% del salario mínimo general diario, que rija en el D.F.

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

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

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Es importante señalar, que con respecto al Fondo de Ahorro (fracción II), no se modificó el texto legal, aún cuando el Acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993, también precisa que si la aportación patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que excede a la aportada por el trabajador.

Hecha la apreciación anterior, procedamos al estudio de los conceptos excluidos de la base de cotización al seguro social, para lograr una efectiva comprensión del alcance del actual Artículo 27.

3.3 ELEMENTOS QUE NO INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

3.3.1 INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

Los instrumentos de trabajo son los útiles, ropa, materiales y equipos específicos que el patrón está obligado a otorgar al trabajador, para la ejecución de las actividades propias del trabajo contratado. Por citar algunos ejemplos, tenemos los uniformes, lentes, cascos, máscaras, guantes, zapatos industriales, cinturones y en general todas las herramientas que se utilicen para las actividades específicas del trabajo.

Para efectos de la LSS, los instrumentos de trabajo son uno de los dos conceptos excluidos de la base de cotización, que no han sufrido modificación alguna desde la expedición en 1943, del citado ordenamiento. El actual Artículo 27, tipifica su exclusión, por tratarse de útiles, ropa, materiales y equipos que utiliza el trabajador en el desempeño de su labor y que evidentemente no le representan ningún beneficio económico, ya que el trabajador no adquiere la propiedad de dichos instrumentos, sino únicamente su posesión o uso mientras subsista la relación laboral.

Podemos considerar también como instrumentos de trabajo, los gastos de gasolina y la ayuda para gastos de transporte, siempre que sean destinados a que los trabajadores se trasladen a uno o más lugares fuera del centro de trabajo a desarrollar su actividad. Pues de tratarse del traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa, dichas erogaciones no son tomadas como instrumentos de trabajo, y por lo tanto concurrirán a la integración del salario base de cotización.

Para concluir el estudio de los instrumentos de trabajo, citamos una jurisprudencia del Tribunal Fiscal de la Federación, hoy Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en la que sobresale el término **reembolso** como criterio determinante para la exclusión de los gastos de gasolina del salario base de cotización.

GASTOS DE GASOLINA NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.⁴
Salario Base de Cotización de Cuotas Obrero Patronales.

"El reembolso por gastos de gasolina no forma parte integrante del mismo si ésta se utiliza para la actividad de los trabajadores.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece qué conceptos forman el salario base de cotización para efecto de pago de cuotas obrero - patronales, excluyendo expresamente del mismo en su inciso a), los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares, entre los cuales debe considerarse la gasolina cuando ésta se utilice por los trabajadores en el desempeño de sus labores, por lo que el reembolso por gastos de gasolina en tal caso debe estimarse dentro de esta exención, máxime que dicho reembolso no viene a incrementar el salario diario de los trabajadores, sino que sólo los restituye de gastos incurridos con motivo de sus labores".

3.3.2 FONDO DE AHORRO.

Es una figura de previsión social, que tiene por objeto el resguardar o conservar determinada cantidad de dinero como previsión para necesidades futuras. Consiste en la integración de un fondo o caja creado (a) por aportaciones del patrón y del trabajador, para promover el ahorro y otorgar préstamos a los trabajadores. El fondo de ahorro se engendra como una prestación derivada del acuerdo de voluntades celebrado entre el patrón y el trabajador, que tiene como finalidad despertar en este último el hábito del ahorro.

El fondo de ahorro debe otorgarse en forma general a todos los trabajadores (sindicalizados y de confianza), y es necesario que en él, concurren al menos el 75% de los trabajadores.

Los recursos aportados deben destinarse a préstamos a los trabajadores y el remanente se debe invertir en valores, para lo cual es necesario abrir en una institución bancaria, una cuenta de cheques y una cuenta de inversiones a nombre de "**Fondo de Ahorro de los Trabajadores de la Empresa X, S.A. de C.V.**"

El plan o reglamento del fondo debe constar por escrito, indicando la fecha de su inicio de vigencia y ser enterado a todos los trabajadores en un plazo de un mes.

⁴ Juicio Núm. 489/85, Sentencia de 7 de mayo de 1986, por unanimidad de votos. Magistrada Instructora: Ma. Guadalupe González de Uresli. Secretario: Lic. Juan Francisco Tapia Tovar. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 2ª Época, Año VII, Núm. 81, septiembre 1986.

Dentro del plan deben designarse a las personas que fungirán como comité de administración, pudiendo integrarse dicho comité por representantes del patrón y de los trabajadores, con la finalidad de dar transparencia al manejo de los recursos y vigilar que se cumplan con las disposiciones legales aplicables.

El reglamento debe cumplir entre otras cosas, con los siguientes requisitos:

- a) *Indicar la periodicidad de las aportaciones: semanal, quincenal o mensual, estableciendo que serán inmediatamente entregadas al fondo después de ser descontadas a los trabajadores, conjuntamente con las aportaciones patronales.*
- b) *Establecer el monto de las aportaciones, que debe ser un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa para no integrar salario base de cotización al seguro social.*

Y que para efectos de deducción en el ISR, el monto de las aportaciones patronales no debe exceder del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza con un tope de 10 veces el SMGZ del contribuyente.

- c) *Indicar las tasas de interés cobradas por préstamos.*
- d) *Designar la fecha de retiro de fondos, estableciéndose en el ISR un sólo retiro, aún cuando el seguro social permita dos eventos.*
- e) *Establecer los plazos y montos máximos de los préstamos en atención al salario del prestatario, para evitar pérdidas que el fondo pudiera absorber.*

Las aportaciones del trabajador al Fondo de Ahorro se descuentan de sus percepciones vía nómina o raya. Y en general de esta forma, funciona un fondo de ahorro, que permite para efectos del ISR, al patrón deducir sus aportaciones y al trabajador recibir los recursos del fondo sin ningún gravamen.

Retomando el tema que nos ocupa, el Fondo de Ahorro es un rubro, en el que a partir del 21 de julio de 1993, se introdujeron cambios en la LSS, con los que se amplía enormemente la base de cotización. Las reformas versan en tres direcciones: la periodicidad, el monto de las aportaciones y el número de veces al año que se retira el fondo.

a) *Períodos de aportación.*

Implica el hecho de que los aportes del trabajador y del patrón, deben hacerse en las mismas fechas o períodos; de tal forma que si el trabajador aporta en forma quincenal, el patrón debe hacerlo de esa misma manera, de lo contrario la aportación del patrón deberá integrarse al salario base de cotización.

b) Monto de las aportaciones.

Los montos de las aportaciones del trabajador y del patrón al fondo deben ser iguales, ya que si el patrón aporta una cantidad mayor a la del trabajador, la parte excedente de dicha aportación integrará salario base de cotización.

Es conveniente resaltar que los Acuerdos del Consejo Técnico del IMSS, Números 389/746 del 17/Oct/1973, 494/93 de fecha 12/Ago/1993, al igual que el 77/94 publicado en el DOF el 11 de abril de 1994, que se refieren a la posibilidad de incrementar el salario base de cotización únicamente por las cantidades excedentes a las mencionadas por la LSS respecto de las aportaciones patronales a fondos de ahorros, despendas en especie o en dinero y premios por asistencia y puntualidad no fueron incorporados en su totalidad dentro del texto de la LSS en vigor.

Sin embargo dichos acuerdos gozan de cabal vigencia, lo que consideramos un criterio que atenta contra la certeza jurídica que debiera permear en nuestro sistema impositivo, pues al igual que se incluyó en el texto legal lo conducente a despendas y premios de asistencia y puntualidad, debió hacerse lo propio con el fondo de ahorro.

**Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.
Acuerdo No. 494/93
18 de agosto de 1993**

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII, 252 y 253, fracción X Bis, de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

- I. FONDO DE AHORRO.** *La fracción II del artículo 32, establece que cuando el fondo de ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario; pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.*
- II.** *Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente, y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.*

c) Número de retiros al año del fondo.

El trabajador sólo puede retirar aportaciones del fondo en dos ocasiones al año, si las retirará tres o más veces, automáticamente la aportación del patrón deberá integrarse al salario base de cotización.

Es importante señalar que el retiro de ninguna manera puede entenderse como sinónimo de préstamo.

Retiro es un sueldo o haber que se disfruta y Préstamo⁵ es un contrato por el cual una persona entrega a otra, llamada prestatario, una cantidad de dinero o bienes de distinta especie para que los use por algún tiempo, con la obligación de restituirlos posteriormente.

Lo anterior, sustentado en la Tesis del Tribunal Fiscal de la Federación, que establece que es ilegal que el IMSS integre al salario base de cotización el fondo de ahorro argumentando que de él se otorgan préstamos continuos a trabajadores. Préstamos sí, retiros no.

De manera que los patrones que han seguido la práctica de otorgar préstamos del fondo de ahorro, podrán seguirlo haciendo, ya que éste es uno de los objetivos del fondo; pero de utilizarse ésta figura de previsión social para dar una remuneración adicional a los trabajadores, se posibilita el hecho de que al ejercitar sus facultades de revisión, la autoridad, considere que están desvirtuando el objetivo para el cual fue creado el fondo, es decir: "El preservar o conservar una determinada cantidad de dinero como previsión para necesidades futuras".

Tal es el caso de las empresas que realizan préstamos a sus trabajadores sin ningún tipo de control y en forma casi simultánea a las fechas en que son aportados los fondos patronales.

En otro orden de ideas resulta incongruente el hecho de que para efectos del Seguro Social se permita efectuar retiros del fondo de ahorro hasta dos veces en un mismo año mientras que para efectos del Impuesto Sobre la Renta, el fondo de ahorro sólo es deducible cuando se efectúa únicamente un retiro.

Aún estando en presencia de dos ordenamientos legales independientes, debiera existir un denominador común en cuanto al fondo de ahorro, tanto en materia de seguridad social como de renta, de tal forma que exista un solo criterio respecto de su manejo y operación.

⁵ Préstamo. Figura jurídica reglamentada en los artículos 2393 al 2397 del Código Civil del Distrito Federal.

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA. Artículo 31, (antes 24).⁶	REGLAMENTO DE LA LISR. Artículo 22.⁷
<p>"Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:</p> <p>...</p> <p>XII. Que cuando se trate de los gastos de previsión social, a que se refiere la fracción VI del artículo 109 de esta Ley (subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de naturaleza análoga), las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores, debiendo ser las mismas para los trabajadores de confianza y para los otros trabajadores.</p> <p>Tratándose de trabajadores de confianza, el monto de las prestaciones de previsión social, excluidas las aportaciones de seguridad social, deducibles, no podrá exceder del 10% del total de las remuneraciones gravadas, de dichos trabajadores, sin que en ningún caso exceda del monto equivalente de 1 SMG del área geográfica que corresponda al trabajador elevado al año.</p> <p>En el caso de las aportaciones a los FONDOS DE AHORRO, éstos sólo serán deducibles cuando se cumplan los requisitos a que se refiere la fracción VIII del artículo 109 de esta Ley".</p>	<p>"Las aportaciones que efectúen los contribuyentes a FONDOS DE AHORRO, en los términos de la fracción XII del artículo 31 (antes 24) de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:</p> <p>Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMGZ en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.</p> <p>Que el plan establezca que el trabajador puede RETIRAR las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo <u>o una vez por año.</u></p> <p>Que el fondo se destine a otorgar <u>préstamos</u> a los trabajadores participantes y que el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal".</p>

⁶ LISR. Título II. De las personas morales, Capítulo II. De las deducciones, Sección I. De las deducciones en general.

⁷ RLISR. Título II. De las personas morales, Capítulo II, Sección I. De las deducciones en general.

Para ilustrar todo el concepto, resolvamos varias situaciones:

- a) El caso de una empresa que otorga a todos sus trabajadores el beneficio de contar con un fondo de ahorro, cuyo reglamento establece lo siguiente:
- Aportaciones quincenales simultáneas de las partes, sobre el salario nominal. El monto de las aportaciones es el 2% para el trabajador y el 10% para el patrón.
 - El retiro de los fondos se efectúa en dos exhibiciones, el día último de los meses de junio y diciembre, aunque los intereses generados por el fondo se entregan en el segundo retiro.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.					
Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.					
Nombre del Trabajador	Salario Diario Nominal	FONDO DE AHORRO Aportaciones Diarias		Excedente Aportación Patronal	Salario Diario Integrado
		Patrón 10%	Obrero 2%		
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		$(A \times 10\%)$	$(A \times 2\%)$	$(B - C)$	$(A + D)$
Fernando	42.15	4.21	0.84	3.37	45.52
Alma	60.00	6.00	1.20	4.80	64.80
Angel	75.00	7.50	1.50	6.00	81.00
TOTALES	177.15	17.71	3.54	14.17	191.32

El ejercicio presenta, un fondo de ahorro constituido por aportaciones simultáneas, dos retiros de fondos al año y una aportación mayor del patrón; legalmente procede integrar al salario base de cotización, únicamente el excedente de la aportación patronal, en este caso el 8% del salario de cada trabajador se acumula a su salario integrado.

- b) Consideremos ahora, que el comité de administración del fondo de ahorro acuerda igualar las aportaciones de las partes al 10% del salario.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.					
Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.					
Nombre del Trabajador	Salario Diario Nominal	FONDO DE AHORRO Aportaciones Diarias		Excedente Aportación Patronal	Salario Diario Integrado
		Patrón 10%	Obrero 10%		
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		$(A \times 10\%)$	$(A \times 10\%)$	$(B - C)$	$(A + D)$
Fernando	42.15	4.21	4.21	0.00	42.15
Alma	60.00	6.00	6.00	0.00	60.00
Angel	75.00	7.50	7.50	0.00	75.00
TOTALES	177.15	17.71	17.71	0.00	177.15

Recordemos que en este supuesto, existen aportaciones simultáneas, dos retiros de fondos y que ahora las aportaciones son paritarias, el resultado es que las aportaciones hechas por el patrón al fondo de ahorro, no se consideran para la integración del salario base de cotización de los trabajadores.

- c) Sobre las mismas condiciones de periodos de aportaciones y retiros, el patrón decide disminuir su aportación al fondo de ahorro al 5% del salario.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.					
Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.					
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	FONDO DE AHORRO Aportaciones Diarias		Excedente Aportación Trabajador	Salario Diario Integrado
		Patrón 5%	Obrero 10%		
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		(A X 5%)	(A X 10%)	(C - B)	(A)
Fernando	42.15	2.11	4.21	2.10	42.15
Alma	60.00	3.00	6.00	3.00	60.00
Angel	75.00	3.75	7.50	3.75	75.00
TOTALES	177.15	8.86	17.71	8.85	177.15

Aquí encontramos que el patrón aporta menos que los trabajadores y la LSS establece que se integrará el salario si el fondo no se constituye por depósitos de cantidades iguales, sin embargo, al amparo de lo dispuesto por el Acuerdo No. 494/93 del Consejo Técnico, se nos permite excluir de la integración del salario las aportaciones patronales al fondo de ahorro, siempre y cuando éstas tengan un monto igual o menor a la cantidad aportada por el trabajador.

- d) Finalmente tomemos el caso de una empresa donde el "fondo de ahorro" se integra exclusivamente por las aportaciones hechas por el patrón.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	FONDO DE AHORRO Aportaciones Diarias		Excedente Aportación Patronal	Salario Diario Integrado
		Patrón 10%	Obrero 0%		
Fernando	42.15	4.21	0.00	4.21	46.36
Alma	60.00	6.00	0.00	6.00	66.00
Angel	75.00	7.50	0.00	7.50	82.50
TOTALES	177.15	17.71	0.00	17.71	194.86

En este ejemplo, presenciamos una empresa que está utilizando una figura de previsión social como es el fondo de ahorro, para retribuir adicionalmente a sus trabajadores. De esta forma, el total de las aportaciones patronales se integran al salario base de cotización de los trabajadores.

3.3.3 APORTACIONES PARA FINES SOCIALES DE CARÁCTER SINDICAL.

Desde el 21 de julio de 1993, la LSS restringió el último párrafo de la fracción II, al respecto de las cantidades que el patrón otorgaba para fines sociales o sindicales, siendo vigente hasta ahora, que sólo estarán excluidos de la integración del salario, las cantidades que sean otorgadas por el patrón para fines sociales de estricto carácter sindical.

Es decir, que únicamente las aportaciones que la empresa entrega al sindicato por estipulaciones contractuales para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, clubes deportivos o culturales o para la compra de uniformes, equipos deportivos u otros análogos, no integrarán el salario base de cotización del trabajador. Sin embargo, aquellas prestaciones que se establezcan en los contratos colectivos de trabajo mediante las cuales otorguen beneficios adicionales al trabajador de manera individual tales como reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalizaciones, funerarios, así como anteojos u otros similares, aunque estas prestaciones sean de carácter eventual, se deberán acumular al salario base de cotización.

Los términos social e individual, son determinantes en el tratamiento que en materia de seguridad social debe darse a las aportaciones de carácter sindical: se excluyen de la integración las aportaciones estipuladas en el contrato colectivo que se otorguen de manera general a todos los trabajadores, pero las prestaciones de carácter individual sí son objeto de integración a la base de cotización.

3.3.4 APORTACIONES ADICIONALES AL IMSS.

Esta disposición se encuentra contenida por primera vez en la LSS del 21 de julio de 1993, y es a partir de esta fecha, que con la finalidad de proteger al trabajador retirado, se excluye de la integración de salario, las aportaciones adicionales que efectúe el patrón al seguro de Retiro de sus trabajadores.

Adicionalmente, la Ley del 1º de julio de 1997, excluye también de la integración, las aportaciones adicionales del patrón a los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Conviene resaltar que no obstante la exclusión de estos conceptos del salario base de cotización, no es práctica común de las empresas el efectuar aportaciones adicionales a las cuentas de seguridad social de sus trabajadores. Ya que los patrones consideran que bastante hacen con cubrir las cuotas obligatorias, como para todavía efectuar aportaciones adicionales a sus trabajadores y en realidad no son pocos los patrones que incluso no cumplen con la obligación de inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o lo hacen en fechas muy posteriores al inicio de la relación laboral y/o con salarios inferiores al realmente devengado por el trabajador.

3.3.5

CUOTAS OBRERAS PAGADAS POR EL PATRÓN.

Como adición a la fracción IV del Artículo 27, a partir del 21 de diciembre de 2001, dentro del texto legal se excluye de la base de cotización a las cuotas obreras pagadas por el patrón. Acertadamente, para mayor certeza jurídica se incorpora a la LSS, el Acuerdo del Consejo Técnico No. 1899/82, dictado el 17 de noviembre de 1982, en el cual se estableció que la Cuota Obrera pagada por el patrón no integra el salario base de cotización, por no tratarse de una cantidad entregada directamente a los trabajadores, el Acuerdo concluye: *"que en ningún caso es procedente incorporar al salario de los trabajadores para efectos de cotización, el monto de la cuota obrera que absorbe el patrón, ya que no constituye una cantidad o prestación que reciban directamente dichos trabajadores"*.

Este Acuerdo, fue ratificado posteriormente, mediante la emisión del Oficio No. 09-52-19-0300 de fecha 16 de junio de 1998 por la Secretaría General del Instituto y a partir del 21 de diciembre de 2001, ésta práctica conocida se incorpora a la Ley, mediante la modificación de la fracción IV del Artículo 27.

Instituto Mexicano del Seguro Social.
Secretaría General.

México, D.F., 16 de junio de 1998
 Of. No. 09 52 19 0300/

Licenciado Gerardo Cajiga,
 Director de Afiliación y Cobranzas.
 Lic. Sergio A. Valls Hernández,
 Director Jurídico.

Por indicaciones del señor Director General del Instituto, licenciado Genaro Borrego Estrada, me permito informar a usted que respecto de la consulta presentada por el Sector Patronal en relación a la vigencia del Acuerdo 1899/82, emitido por el Honorable Consejo Técnico en su sesión del 17 de noviembre de 1982, en el sentido de que la cuota obrera que el patrón acepta pagar no se considere como integrante del salario para efectos de cotización, ratifico a ustedes que está vigente el referido Acuerdo 1899/82.

Lo anterior, me permito hacerlo de su conocimiento con el propósito de evitar que las Direcciones a sus dignos cargos pudieran ostentar opiniones opuestas a este criterio y en consecuencia deberá proceder a informarlo a las delegaciones del Sistema.

Sin otro particular, les envío un cordial saludo.

Atentamente, (firma autógrafa)
 Lic. Juan Moisés Calleja García. Secretario General.

3.3.6 APORTACIONES AL INFONAVIT.

Al igual que la fracción I del actual artículo 27, antes inciso a) del artículo 32; éste precepto no ha sufrido desde su aparición, reforma alguna en su contenido. Cabe señalar que la Ley del INFONAVIT se publicó en el DOF, el 24 de abril de 1972, iniciando su vigencia días después, el 1º de mayo de 1972; por lo que esta fracción no se encontraba contemplada en la LSS de 1943, sino hasta la del 1º de abril de 1973. A partir de entonces, la LSS excluye de la integración del salario base de cotización, las aportaciones adicionales que realiza el patrón al INFONAVIT.

3.3.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, se consagra constitucionalmente en la fracción IX, del Apartado A, del Art. 123, ésta fracción, entre otras cosas establece la intervención de una comisión nacional integrada por trabajadores, patrones y gobierno, con la finalidad de fijar la tasa de reparto aplicable y establece los principios generales para la determinación de la base y el procedimiento de reparto.

Antes de iniciar el análisis de la PTU en seguridad social, presentamos una análisis del concepto para lograr un enfoque integral y comprender a cabalidad el beneficio de la exclusión de este concepto de la base de cotización al seguro social.

a) OBJETIVOS.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivo **armonizar las relaciones** entre el trabajo y el capital, reconociendo el valor de la fuerza de trabajo en la generación de riqueza. Contribuye a **mejorar el nivel de vida** de los trabajadores y **augmentar la productividad** en las entidades económicas.

b) FUNDAMENTO LEGAL.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Apartado A, Artículo 123, Fracción IX, consagra los principios generales de esta prestación como un derecho de los trabajadores.
- Ley Federal del Trabajo, artículos 117 al 131, que regulan los principios constitucionales.
- Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al procedimiento para iniciar y resolver el escrito de objeciones.

- u Resolución de la Cuarta Comisión Nacional para la PTU, publicada en el DOF el 26 de diciembre de 1996, en la que se fija el porcentaje que deberá repartirse: 10% de la renta gravable.
- u Resolución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la que se da cumplimiento a la fracción VI del artículo 126 de la LFT, publicada en el DOF el 19 de diciembre de 1996, a través de la cual se exceptúa de la obligación de repartir utilidades a las empresas cuyo capital y trabajo genere ingreso anual declarado al ISR, no superior a \$300,000.
- u Ley del Impuesto Sobre la Renta, Artículos 16, 17 último párrafo (antes 14, 15 último párrafo, 67-A, 109, 119-B y 119-N) que establecen la forma para que los contribuyentes determinen la Renta Gravable base del reparto de utilidades a los trabajadores.

c) SUJETOS OBLIGADOS AL REPARTO DE UTILIDADES.

SUJETOS OBLIGADOS AL REPARTO: PATRONES.	Obligadas	Exentas
<i>Todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del ISR.</i>	✓	
<i>Empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social.</i>	✓	
<i>Asociaciones o sociedades civiles sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas a sus miembros, siempre que dichos ingresos excedan del 5% de sus ingresos totales, reparten utilidades por estos conceptos.</i>	✓	
<i>Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento (RFC).</i>		X
<i>Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de producto nuevo (calificado por Sría. Economía) durante los dos primeros años de funcionamiento.</i>		X
<i>Empresas extractivas de nueva creación, en exploración.</i>		X
<i>Instituciones de asistencia privada, reconocidas por la Ley de Instituciones de Asistencia Privada para el D.F. y otras leyes locales, que con bienes propiedad de particulares ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro y sin designar individualmente los beneficiarios.</i>		X
<i>IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia (no constituirse como sociedades mercantiles).</i>		X
<i>Empresas con ingreso anual declarado al ISR no superior a \$300,000.</i>		X

d) SUJETOS CON DERECHO AL REPARTO DE UTILIDADES.

SUJETOS CON DERECHO: TRABAJADORES.		Sí	No
<i>Trabajadores de planta (por tiempo indeterminado), sindicalizados o no, cualquiera que sea el número de días laborados durante el ejercicio.</i>		✓	
<i>Trabajadores por obra o tiempo determinado, cuando hayan laborado un mínimo de 60 días durante el año, en forma continua o discontinua.</i>		✓	
<i>Trabajadores de confianza, con un salario máximo del 20% adicional al salario que percibe el trabajador sindicalizado o de base más alto dentro del establecimiento cuando la empresa tiene varios o de la empresa cuando es un establecimiento único.</i>		✓	
<i>Directores, administradores y gerentes generales.</i>			X
<i>Trabajadores domésticos.</i>			X
<i>Profesionales, artesanos, técnicos, servicios independientes a una empresa.</i>			X
Trabajadores en Servicio Activo.			
<i>Madres trabajadoras en los períodos pre y pos-natales.</i>		✓	
<i>Trabajadores incapacitados temporalmente por riesgos de trabajo.</i>		✓	
<i>Trabajadores incapacitados temporalmente por enfermedad general.</i>			X

e) RENTA GRAVABLE Y PORCENTAJE A REPARTIR.

La renta gravable para los ejercicios concluidos hasta el 31 de diciembre de 2001, se determina de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, 67-A, 109, 119-B, 119-N de la LISR, según se trate de persona moral o física, régimen general o simplificado. A partir del 1º de enero de 2002, la renta se determina atendiendo el Art. 16 y 17 de la LISR, tratándose de personas morales. El porcentaje a repartir es un 10% sobre la renta gravable.

f) PLAZOS PARA EFECTO DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

Participación de Utilidades.			
Etapas:	Patrón:	Plazos:	Fecha límite:
1. Ejercicio Fiscal de 2001.	P.M. y P.F. ⁸	1º de enero al 31 de diciembre.	31 de diciembre de 2001

⁸ Tipo de Patrón. P.M. Personas Morales y P.F. Personas Físicas.

Participación de Utilidades.

Etapas:	Patrón:	Plazos:	Fecha límite:
2. Presentación de la declaración del ejercicio fiscal.	P.M.	Dentro de los 3 meses siguientes al cierre del ejercicio.	31 de marzo de 2002
	P.F.	Dentro de los 4 meses siguientes al cierre del ejercicio.	30 de abril de 2002
3. Entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	P.M.	Dentro de los 10 días siguientes a partir de la fecha límite para la presentación de la declaración del ejercicio.	10 de abril de 2002
	P.F.		10 de mayo de 2002
4. Integración de la Comisión Mixta para el proyecto de reparto.	P.M.	Dentro de los 10 días siguientes contados a partir de la fecha de entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	20 de abril de 2002
	P.F.		20 de mayo de 2002
5. Revisión de la declaración del ejercicio por parte de trabajadores.	P.M.	Durante los 30 días hábiles, contado a partir de la entrega de la copia de la declaración a los trabajadores.	22 de mayo de 2002
	P.F.		21 de junio de 2002
6. Pago de utilidades.	P.M.	Dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se presentó o debió presentarse la declaración.	30 de mayo de 2002
	P.F.		29 de junio de 2002
7. Presentación del escrito de objeciones de la autoridad fiscal.	P.M.	60 días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha en que sea entregada y recibida la copia de la declaración por los trabajadores.	3 de julio de 2002
	P.F.		2 de agosto de 2002
8. Plazos para el cobro de utilidades.	P.M.	El derecho se conserva un año, contado a partir del día siguiente a que se hace exigible la obligación.	30 de mayo de 2003
	P.F.		29 de junio de 2003

g) PROCEDIMIENTO DE REPARTO.

El total de la base a repartir, se divide sobre la base de dos criterios:

- ▣ 50% se reparte sobre la base del número de días trabajados durante el año, para lo cual es necesario considerar lo siguiente:

DÍAS EFECTIVAMENTE LABORADOS.	SÍ	NO
<i>Incapacidades por maternidad o por riesgo de trabajo.</i>	✓	
<i>Días festivos, descansos semanales, vacaciones, permisos contractuales (cumpleaños, matrimonio, nacimiento de los hijos).</i>	✓	
<i>En jornada reducida, los trabajadores que laboren menos horas de las establecidas en la jornada máxima legal, se sumarán las horas trabajadas hasta el equivalente a la jornada legal para considerarlo día trabajado.</i>	✓	
<i>Ausencias injustificadas.</i>		X
<i>Incapacidades por enfermedad general.</i>		X
<i>Permisos con goce de sueldo.</i>	✓	
<i>Permisos sin goce de sueldo.</i>		X

- ▣ 50% se reparte sobre la base de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para lo que tomaremos en cuenta los diferentes tipos de salarios que pueden presentar los trabajadores.

Salario fijo o tabulado.	<i>Cantidad que perciba cada trabajador por cuota diaria, excluyendo el tiempo extra, las gratificaciones, percepciones.</i>
Salario Variable.	<i>Se toma como cuota diaria, el promedio de las percepciones obtenidas en el año</i>
Salario Mixto.	<i>A la cuota diaria fija, se le suma el promedio de las percepciones variables.</i>
Salario base máximo.	<i>Es el salario con que participan los empleados de confianza, su monto es igual al trabajador sindicalizado o de base de mayor salario, aumentado en un 20%. Las empresas que tengan varias sucursales o plantas, establecerán la base máxima en cada una de sus plantas, con el sueldo del trabajador de base de cada planta o establecimiento</i>

Lo anterior, nos indica que obtendremos dos factores y la suma de la aplicación de dichos factores será el importe a repartir a cada trabajador por concepto de utilidades.

$$\frac{50\% \text{ Base repartible}}{\text{Número total de días laborados}} \times \frac{\text{Días laborados por cada trabajador}}{\text{Días laborados por cada trabajador}} = \text{Renta distribuida con base a días}$$

$$\frac{50\% \text{ Base repartible}}{\text{Sueldos devengados}} \times \frac{\text{Sueldo devengado por cada trabajador}}{\text{Sueldo devengado por cada trabajador}} = \text{Renta distribuida con base a sueldos}$$

$$\text{Utilidad por días} + \text{Utilidad por sueldos} = \text{Utilidad del trabajador}$$

h) TRATAMIENTO FISCAL DE LA PTU.

El artículo 109, fracción XI de la LISR (antes 77, fracción XI), dispone que la PTU no pagará impuesto hasta un equivalente a 30 días del salario mínimo general del área del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto.⁹ Para las empresas, el pago de utilidades a los trabajadores, es una partida no deducible para efectos del ISR.

Cabe aclarar que aún cuando lo anteriormente expuesto no forma parte estricta del tema en comento, la integración del salario base de cotización al seguro social, considere necesario ampliar el panorama de la PTU, pero a continuación retomamos el particular en estudio.

⁹ El procedimiento para el cálculo del ISR sobre la PTU, es el siguiente:

1 Determinación de la utilidad promedio mensual gravada.

- a. A la utilidad pagada se le resta el límite de exención (15 días de SMGZ)
- b. El excedente es la utilidad gravada.
- c. La utilidad gravada se divide entre 365 días, para obtener un promedio diario
- d. El promedio diario de utilidad gravada se multiplica por 30.4 para obtener la utilidad promedio mensual gravada.

2 Cálculo del ISR promedio mensual incorporada la Utilidad promedio mensual.

- a. El salario diario ordinario (cuota diaria o tabulado) se multiplica por 30 o 31 días dependiendo del mes de que se trate, obteniendo el salario mensual ordinario
- b. Al salario mensual ordinario se le suma la Utilidad promedio mensual gravada
- c. Obtenemos el ingreso promedio mensual gravado, al que se le aplica la tabla normal de ISR, de donde obtenemos el ISR mensual sobre el ingreso promedio mensual gravado

3 Cálculo del ISR mensual ordinario.

- a. Al salario mensual ordinario se le aplica la tabla integral para obtener el ISR mensual sobre el sueldo ordinario.

4 Cálculo del factor de aplicación y del ISR a retener.

- a. Al ISR mensual sobre el ingreso promedio mensual gravado, se le resta el ISR mensual sobre sueldo ordinario.
- b. El impuesto resultante se divide entre la utilidad promedio mensual.
- c. El factor de aplicación restante se multiplica por la utilidad gravada.
- d. El resultado es el impuesto provisional a retener por la utilidad gravada

La participación que en las utilidades de las empresas tengan los trabajadores, es un concepto excluido de la integración del salario base de cotización al seguro social. Incluso en caso de que el patrón otorgue a sus trabajadores en forma general un porcentaje de PTU, previamente pactado en el contrato colectivo de trabajo superior al 10%, el excedente seguirá considerándose como reparto de utilidades y por lo tanto, no integrará salario base de cotización para efectos del seguro social.

Suele darse la situación de que el patrón otorga a sus trabajadores anticipos a cuenta de PTU, se estima que dicha partida no se acumula al salario, siempre y cuando al finalizar el ejercicio fiscal el patrón obtenga utilidades. Si en contrario, al final del ejercicio la empresa obtiene pérdidas, tales cantidades sí deben integrarse al salario base de cotización, ya que la naturaleza jurídica del concepto de PTU se desvirtúa. Algunos casos para ser considerados son los siguientes:

- **ANTICIPO DE PTU EN EXCESO.** Se integra cuando hubo anticipos durante el año y la PTU determinada es menor a la cantidad anticipada, de tal manera que procede presentar avisos de modificación de salario desde la fecha en que se pagó el anticipo en exceso y pagar las cuotas complementarias con actualización y recargos.

- **GRATIFICACIÓN SUSTITUTA DE PTU.** Se integra en su totalidad, pues guarda una naturaleza jurídica distinta a la PTU y aún cuando se trata de una gratificación compensatoria por no haber existido PTU, por la aplicación estricta del Art. 27, no cabe interpretar por analogía o mayoría de razón.

A mayor abundamiento, la Subdirección Jurídica del INFONAVIT confirmó lo expuesto en el Criterio Jurídico número 28, cuyo texto es el siguiente:

"Salario integrado para efectos de aportación habitacional.

Los pagos por concepto de PTU, no forman parte del salario, pero cualquier pago que no derive de la aplicación de las normas legales en esta materia, aunque formalmente se le pretenda denominar así, constituye una prestación que sí forma parte de él.

...Cualquier pago de naturaleza distinta a la PTU y que no derive de las normas legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, ya sea por decisión unilateral del patrón o por convenio con los trabajadores, aunque se le pretenda cubrir con esa denominación (participación de utilidades), constituye una prestación distinta que sí forma parte del salario integrado para el efecto de cuantificar las aportaciones habitacionales."

□ **PTU PENDIENTE DE REPARTO.**

Cuando por cualquier causa se observa una renta mayor a la repartida en un ejercicio fiscal, procede la repartición del faltante, conjuntamente con la que se determine en el ejercicio en curso, sin embargo la PTU pagada fuera de plazo no pierde su naturaleza jurídica, por lo que no debe integrarse al salario base de cotización.

Para ilustrar lo anterior tomemos el caso de una empresa que cuenta con sólo 16 trabajadores y que registra en el ejercicio fiscal concluido al 31 de diciembre de 2001, una base gravable de \$300,000 para efectos de la PTU.

En atención al buen desempeño que tuvieron en el año los trabajadores, la Dirección General quiere evaluar la posibilidad de distribuirles un porcentaje mayor al legal, para lo cual pide al contador de la empresa que elabore un informe de planeación fiscal en el que considere dos criterios: uno con el porcentaje legal de distribución y otro más adicionado con un 3% como incentivo laboral.

Con base en los datos de los trabajadores, el informe presentado es el siguiente:

EMPRESA X, S.A. DE C.V.		
Determinación de la Utilidad distribuible a los trabajadores.		
Criterio:	A	B
<i>Renta Gravable para PTU</i>	300,000.00	300,000.00
<i>% Participación</i>	10%	13%
PTU a distribuir	30,000.00	39,000.00
Factores de distribución de la utilidad a los trabajadores.		
<i>Total de Sueldos Anuales Devengados</i>	553,081.25	553,081.25
<i>Total de Sueldos base de participación</i>	452,728.25	452,728.25
<i>Total de Días laborados en el año</i>	4,433	4,433
<i>Renta distribuible</i>	30,000.00	39,000.00
<i>Factor de:</i>		
<i>1. Distribución por Sueldos base de participación:</i>		
<i>Mitad de la renta distribuible</i>	15,000.00	19,500.00
<i>Entre</i>	/	/
<i>Total de Sueldos base de participación</i>	452,728.25	452,728.25
Factor de distribución sobre la base de Sueldos	0.0331	0.0431
<i>2. Distribución por Días laborados</i>		
<i>Mitad de la renta distribuible</i>	15,000.00	19,500.00
<i>Entre</i>	/	/
<i>Total de Días laborados en el año</i>	4,433	4,433
Factor de distribución en base de días laborados	3.3837	4.3988

A) Reparto sobre la base del porcentaje legalmente establecido: 10%

EMPRESA X, S.A. DE C.V.										
Cotización al seguro social bajo el supuesto de repartir PTU.										
No	Nombre del Trabajador	Tipo	Sueldo Nominal Diario	Días laborados	Salarios anuales devengados	Salarios Base de Distribución	PTU Importe percibido por			Integr. S.B.C.
							Salarios	Días	Total	
Columna	A	B	C	D	E	F	G	J		
Fórmula			(A X C)	(C) *	(DX.0331)	(BX3.3837)	(E + F)			
1	Carlos	O	40.35	365	14,727.75	14,727.75	487.97	1,235.06	1,723.03	0.00
2	Jaimo	O	40.35	190	7,666.50	7,666.50	254.01	642.90	896.91	0.00
3	Bianca	O	60.00	365	21,900.00	21,900.00	725.60	1,235.06	1,960.66	0.00
4	Rufino	O	60.00	365	21,900.00	21,900.00	725.60	1,235.06	1,960.66	0.00
5	Carmen	O	75.00	270	20,250.00	20,250.00	670.93	913.60	1,584.53	0.00
6	Héctor	O	80.00	80	6,400.00	6,400.00	212.05	270.70	482.75	0.00
7	Gustavo	O	80.00	100	8,000.00	8,000.00	265.06	338.37	603.43	0.00
8	Fernando	O	105.00	365	38,325.00	38,325.00	1,269.80	1,235.06	2,504.86	0.00
9	Patricia	O	115.00	365	41,975.00	41,975.00	1,390.73	1,235.06	2,625.79	0.00
10	Marisela	E	138.00	365	50,370.00	50,370.00	1,668.88	1,235.06	2,903.94	0.00
11	Minerva	E	173.00	365	63,145.00	50,370.00	1,668.88	1,235.06	2,903.94	0.00
12	Alejandro	E	173.00	365	63,145.00	50,370.00	1,668.88	1,235.06	2,903.94	0.00
13	Javier	E	187.00	46	8,602.00	6,348.00	210.32	155.63	365.95	0.00
14	Marío	E	195.00	365	71,175.00	50,370.00	1,668.88	1,235.06	2,903.94	0.00
15	Leticia	E	250.00	365	91,250.00	50,370.00	1,668.88	1,235.06	2,903.94	0.00
16	Gabriela	E	250.00	97	24,250.00	13,386.00	443.53	328.20	771.73	0.00
TOTALES			2,021.70	4,433	553,081.25	452,728.25	15,000.00	15,000.00	30,000.00	0.00

En el ejercicio, la letra O significa trabajador de base y la letra E empleado de confianza, la distinción obedece a que el derecho de los trabajadores de confianza a participar en el reparto de utilidades, se limita a participar con el sueldo del trabajador sindicalizado o de base (obreros) de más alto salario, aumentado en un 20%.¹⁰

En nuestro ejemplo, el salario más alto de los trabajadores de base es el de Patricia, equivalente a \$115.00 diarios, que aumentados en un 20% nos da como resultado \$138.00 diarios, que es el salario máximo con el que participan todos los empleados de confianza (C*).

También debe hacerse notar que para efectos del ISR, el Artículo 109 (antes 77), exenta la PTU, en una cantidad igual a 15 veces el SMGZ del contribuyente, si tomamos la zona A, cuyo salario mínimo durante el año de 2001, era de \$40.35, el resultado de la operación es una exención de \$605.25, sin embargo no sobra señalar que hay empresas que aplican un criterio prudencial, con base en el cual se considera esta exención proporcionalmente al número de días trabajados, con respecto a los 365 días del año.

¹⁰ LFT, Artículo 123, Fracción II.

B) Reparto sobre la base del 13% como gratificación adicional.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.							
Cotización al seguro social bajo el supuesto de repartir una gratificación adicional del 3%							
No.	Nombre del Trabajador	PTU 10%	Gratificación extraordinaria 3% Importe percibido por			PTU + Gratificación Extra	Integ. Al Salario Base Cot.
			Salarios 0.0099	Días 1.0151	Total		
Columna	G	K	L	M	N	O	
Fórmula		(DX.0099)	(BX1.0151)	(K + L)	(G + M)	M	
1	Carlos	1,723.03	146.39	370.52	516.91	2,239.94	516.91
2	Jaime	896.91	76.23	192.83	269.06	1,165.97	269.06
3	Blanca	1,960.66	217.68	370.52	588.20	2,548.86	588.20
4	Rufino	1,960.66	217.68	370.52	588.20	2,548.86	588.20
5	Carmen	1,584.53	201.28	274.08	475.36	2,059.89	475.36
6	Héctor	482.75	63.61	81.21	144.82	627.57	144.82
7	Gustavo	603.43	79.52	101.51	181.03	784.46	181.03
8	Fernando	2,504.86	380.94	370.52	751.46	3,256.32	751.46
9	Patricia	2,625.79	417.22	370.52	787.74	3,413.53	787.74
10	Marisela	2,903.94	500.66	370.52	871.18	3,775.12	871.18
11	Minerva	2,903.94	500.66	370.52	871.18	3,775.12	871.18
12	Alejandro	2,903.94	500.66	370.52	871.18	3,775.12	871.18
13	Javier	365.95	63.10	46.70	109.80	475.75	109.80
14	Mario	2,903.94	500.66	370.52	871.18	3,775.12	871.18
15	Leticia	2,903.94	500.66	370.52	871.18	3,775.12	871.18
16	Gabriela	771.73	133.05	98.47	231.52	1,003.25	231.52
TOTALES		30,000.00	4,500.00	4,500.00	9,000.00	39,000.00	9,000.00

Para el tema en comento, la LSS establece que la PTU no es sujeto de integración al salario base de cotización, por lo que la distribución del porcentaje legal del 10% sobre la base distribuible determinada de conformidad con la LISR, no representa un elemento que cotice al seguro social, sin embargo, la gratificación o "PTU adicional" que pretende distribuir la empresa, de ninguna manera debe entenderse como PTU, pues aún cuando la ley no establece ninguna restricción al porcentaje de utilidades que se distribuya a los trabajadores, el criterio sustentado se basa en el seguimiento de los ordenamientos legales que establecen un porcentaje de reparto del 10% y no del 13%, de manera que el 3% debe señalarse como gratificación extraordinaria e integrarse al salario base de cotización de los trabajadores.

En la práctica, ante las bondades de esta exención, cabe aclarar que en la realidad rara vez las empresas distribuyen utilidades, más raro aún es que repartan un porcentaje mayor al legal y menos ahora que existe una Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que considera inconstitucional el anterior Artículo 14, hoy Artículo 16 de la LISR, con lo que se pugna por que las empresas pueden considerar como base de distribución para PTU, el resultado fiscal del ejercicio obtenido para efectos del ISR.

Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Comunicado de Prensa No. 16/99

México, D.F., a 23 de marzo de 1999.

"...el Pleno de la Suprema Corte de Justicia determinó la inconstitucionalidad de los artículos 14 y 15 de la LISR. Se consideró que los artículos violaban el artículo 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución Federal.

...Después de analizar los antecedentes parlamentarios y legales relativos a la PTU, el Máximo Tribunal **determinó que la renta gravable a que alude el precepto constitucional se refiere a la utilidad fiscal, determinada conforme al procedimiento previsto en el artículo 10 de la LISR.** Asimismo, concluyó que la "renta gravable", obtenida conforme a los artículos 14 y 15 de la LISR, viola lo dispuesto por la norma constitucional citada puesto que los mencionados artículos establecen una base o utilidad diversa con la que se obliga al patrón a participar utilidades a sus trabajadores con base en una renta neta o utilidad distinta a la realmente obtenida".

Por último, es importante señalar que con base en la LISR, vigente a partir del 1º de enero de 2002, el Art. 32, fracción XXV, señala como no deducibles las cantidades que tengan el carácter de participación en la utilidad del contribuyente; sin embargo, se contempló mediante el Art. XC de las Disposiciones Transitorias, que la PTU será deducible, si en el ejercicio de 2003, los criterios generales de la política económica estiman posible un crecimiento del Producto Interno Bruto superior al 3%.

3.3.8 ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN.

Hasta el 20 de julio de 1993, los patrones que otorgaban a sus trabajadores alimentación y/o habitación, podían cobrar por estas prestaciones cualquier cantidad de dinero y con esto era suficiente para que dichos beneficios fueran tipificados legalmente como onerosos¹¹ y excluidos por tanto, de la integración del salario base de cotización.

A partir del 21 de julio de 1993 y vigente hasta la fecha, de conformidad con la fracción V del actual Artículo 27 de la LSS, los patrones que presten servicios de alimentación y/o habitación a sus trabajadores, deben exigir en contraprestación, **al menos el 20% del SMG diario del D.F.** por cada uno de los conceptos, para que la LSS los considere onerosos y sean descartados de la integración del salario.

¹¹ **Oneroso**, (Del latín onerosus). Dícese de aquello que incluye un intercambio de prestaciones, a diferencia de lo unilateral o gratuito. Frecuentemente se le utiliza como sinónimo de caro, costoso, desventajoso, molesto o gravoso. Diccionario Larousse Ilustrado, México, 1984.

Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.
Acuerdo 77/94.
09 de marzo de 1994.

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X BIS de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente:

...

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

Sin embargo, la fracción denotada se refiere a una caso de excepción, por lo que debe aplicarse en forma estricta en los términos que señala el Artículo 9 del mismo ordenamiento. Lo anterior, relativo al concepto de alimentación, ya que la fracción no distingue respecto a si debe recibir uno, dos o tres alimentos el trabajador, sino únicamente alude a la alimentación y al costo mínimo que debe pagar el trabajador para que ésta sea considerada onerosa y no sujeta a integrar el salario base de cotización.

Tenemos que independientemente del número de alimentos que reciba el trabajador, si los costos de la alimentación y/o de la habitación que recibe son menores, cada una de ellos al 20% del SMGDF, la LSS los asume prestaciones gratuitas sujetas a integración en razón de su Artículo 32 (antes 38).

Precepto que establece que si el trabajador además del salario en dinero recibe gratuitamente habitación y alimentación del patrón, dichas prestaciones se integrarán al salario base de cotización, al aumentar el salario real del trabajador en un 25% por cada uno de los beneficios recibidos; tratándose de alimentación, se considera que de no recibirse los tres alimentos, se adicionará el salario real del trabajador en un 8.33% por cada alimento.

El criterio que acabamos de comentar, fue reconocido por el Instituto con la emisión de un Acuerdo del Consejo Técnico, fechado desde el 9 de marzo de 1994. Las cantidades establecidas en el Acuerdo, se calculan sobre \$ 15.27, que era el SMGDF, vigente durante el año de 1994. En el 2002, sobre la base del SMGDF, que es de \$42.15 diarios, estamos hablando de que se debe cobrar al trabajador al menos \$8.43 diarios, por alimentación y otro tanto igual por habitación para que la ley las considere como prestaciones onerosas y no sujetas a integrar el salario.

Por otro lado, existen ocasiones en que la habitación se puede considerar como instrumento de trabajo y no como prestación, tal es el caso de las empresas que reubican temporalmente a sus trabajadores en lugares lejanos a su domicilio y por tal razón se ven obligadas a proporcionar habitación a los trabajadores durante el tiempo que se realizan los servicios requeridos, razón por la cual no se considera prestación, sino instrumento de trabajo por ser un elemento necesario para el desempeño de la actividad específica.

En caso de que la habitación sea prestada a trabajadores reubicados de manera permanente, la habitación se considera una prestación sujeta a integración de conformidad con la fracción V del artículo 27 y el artículo 32 de la LSS vigente.

Practiquemos este concepto, con el caso de una empresa coprera que presta a todos sus trabajadores habitación y alimentación. Para cada supuesto, la integración del salario base de cotización al seguro social es la siguiente:

- a) Si cobra \$200 de renta mensual y descuenta \$5 diarios por servir 2 alimentos al día.**

EMPRESA COPRERA, S.A. DE C.V.

LEY ANTERIOR: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, hasta el 20 de julio de 1993.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 5.00	(200/30 días)				(A)
Fernando	43.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	43.00
Alma	60.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	60.00
Angel	75.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	75.00
TOTALES	178.00	15.00	20.01	0.03	0.00	0.00	178.00

LEY ACTUAL: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, a partir del 21 de julio de 1993 y vigente hasta el 2002.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 5.00	(200/30 días)	42.15X.2	A X 16.66%	A X 25.00%	(A + E + F)
Fernando	43.00	5.00	6.67	8.43	7.17	10.75	60.92
Alma	60.00	5.00	6.67	8.43	10.00	15.00	85.00
Angel	75.00	5.00	6.67	8.43	12.50	18.75	106.25
TOTALES	178.00	15.00	20.01	25.29	29.67	44.50	252.17

Cabe aclarar que las reformas a la integración del salario en este rubro, vigentes a partir del 21 de julio de 1993, fueron ratificadas después sin modificación alguna por la LSS del 1º de julio de 1997 y en la reciente reforma del 20 de diciembre de 2001, fueron íntegramente respetadas, razón por la que nos referimos a la Ley Actual y aludimos la fecha en que por primera vez aparecieron en nuestra legislación los límites y restricciones del tema en estudio; en sentido estricto, la fecha que designa a la vigencia de la LSS Actual debe ser el 21 de diciembre de 2001.

Con respecto al ejercicio, hasta el 20 de julio de 1993, bastaba con cobrar cualquier cantidad a los trabajadores, en contraprestación por la alimentación y la habitación, para que la ley excluyera dichos conceptos de la integración del salario base de cotización.

La LSS actual establece que si por lo menos no se cobra a los trabajadores el 20% del SMGDF, equivalente a \$8.43 diarios por cada una de estas prestaciones, se presume que dichos conceptos se otorgan a título gratuito y sujetos por tanto a integración del salario base de cotización. Así ambas prestaciones se integran al salario base de cotización bajo los siguientes lineamientos: por la habitación se incrementa el salario en un 25%, y por la alimentación en un 16.66% por no prestarse los 3 alimentos, sino sólo 2 al día.

b) Si cobra \$200 de renta mensual y descuenta \$5 diarios por servir 3 alimentos al día.

EMPRESA COPRERA, S.A. DE C.V.							
LEY ANTERIOR: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, hasta el 20 de julio de 1993.							
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 5.00	\$200/30 días				(A)
Fernando	43.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	43.00
Alma	60.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	60.00
Angel	75.00	5.00	6.67	0.01	0.00	0.00	75.00
TOTALES	178.00	15.00	20.01	0.03	0.00	0.00	178.00

LEY ACTUAL: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, a partir del 21 de julio de 1993 y vigente a 2002.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 5.00	\$200/30 días	42.15X.20	A X 25.00%	A X 25.00%	(A + E + F)
Fernando	43.00	5.00	6.67	8.43	10.75	10.75	64.50
Alma	60.00	5.00	6.67	8.43	15.00	15.00	90.00
Angel	75.00	5.00	6.67	8.43	18.75	18.75	112.50
TOTALES	178.00	15.00	20.01	25.29	44.50	44.50	267.00

Al igual que en el ejemplo anterior, ambas prestaciones concurren a la integración del salario del trabajador, por no haberse exigido en contraprestación al menos \$8.43 diarios. La variante en este caso es que por la alimentación se incrementa el salario del trabajador en un 25%, por prestarle el patrón 3 alimentos.

c) Si cobra \$350 de renta mensual y descuenta \$10 diarios por servir 1 alimento al día.

Diariamente la empresa cobra por habitación y alimentación, una cantidad que supera el mínimo legal de cada concepto, que es del 20% del SMGDF, cantidad equivalente durante el año de 2002 a \$8.43 diarios; así la LSS las asume prestaciones onerosas que no integran el salario base de cotización de los trabajadores. Cabe destacar que en el caso de que la empresa tuviera contratados los servicios de un trabajador que percibiera salario mínimo, la contraprestación por la alimentación que le presta el patrón, no es una disminución autorizada al salario mínimo de conformidad con el Art. 97 de la LFT, la habitación si se encuentra autorizada hasta por un 10% del salario del trabajador de salario mínimo.

EMPRESA COPRERA, S.A. DE C.V.							
LEY ANTERIOR: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, hasta el 20 de julio de 1993.							
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 10.00	350/30 días				(A)
Fernando	43.00	10.00	11.67	0.01	0.00	0.00	43.00
Alma	60.00	10.00	11.67	0.01	0.00	0.00	60.00
Ángel	75.00	10.00	11.67	0.01	0.00	0.00	75.00
TOTALES	178.00	30.00	35.01	0.03	0.00	0.00	178.00
LEY ACTUAL: Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social, a partir del 21 de julio de 1993 y vigente a 2002.							
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Prestaciones cobradas diarias		Costo diario mínimo	Integración de Prestaciones Gratuitas		Salario Diario Integrado
		Aliment.	Habitac.		Aliment.	Habitac.	
Columna	A	B	C	D	E	F	G
Fórmula		\$ 10.00	200/30 días	42.15X.20	A X 8.33%	A X 25.00%	(A + E + F)
Fernando	43.00	10.00	11.67	8.43	0.00	0.00	43.00
Alma	60.00	10.00	11.67	8.43	0.00	0.00	60.00
Ángel	75.00	10.00	11.67	8.43	0.00	0.00	75.00
TOTALES	178.00	30.00	35.01	25.29	0.00	0.00	178.00

Es decir, el patrón no podría cobrar la contraprestación por alimentación y sólo podría cobrar el 10% del salario por concepto de habitación, razón por la cual, de prestarle ambas prestaciones, existiría controversia entre la legislación laboral y la de seguridad social.

No obstante, lo correcto es no descontar cantidad alguna por alimentación, descontar el 10% por habitación y aplicando un criterio prudencial, integrar las diferencias al salario base de cotización del trabajador, aún cuando es objetable jurídicamente la contradicción legal.

3.3.9 DESPENSAS EN ESPECIE O EN DINERO.

Al encontrarse referidas en el inciso d) del artículo 32 de la LSS vigente hasta el 20 de julio de 1993, las despensas motivaban dudas en cuanto a si debían ser cobradas o no al trabajador, tal como sucedía en la alimentación y habitación. Al respecto, el TFF, emitió una Jurisprudencia que permitía que no se integrarán al salario base de cotización las cantidades que se otorgaran al trabajador por concepto de despesa, de conformidad con la aplicación estricta de la LSS.

DINERO POR DESPENSAS NO ES BASE DE COTIZACIÓN.¹²

...De lo dispuesto por el artículo 32, inciso d) de la Ley del Seguro Social se desprende que, para los efectos del salario base de cotización, no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a) la alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas...

De lo anterior se desprende que las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de despensa, por expresamente señalarlo así el artículo mencionado, no forman parte integrante del salario base de cotización, por lo que al sostenerlo así la autoridad en su resolución procede la anulación de la misma.

Actualmente, la LSS descarta de la integración del salario base de cotización, las **despesas que en efectivo o en especie** reciba el trabajador, siempre que su importe no rebase el 40% del SMG diario del Distrito Federal. De acuerdo con el texto legal vigente hasta el 20 de diciembre de 2001, de rebasar el tope, la totalidad de la despensa se integraría al salario. Sin embargo, en razón del principio de equidad el Consejo Técnico del IMSS había expedido el siguiente acuerdo, que permitía integrar únicamente el excedente de dicha cantidad.

**Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.
Acuerdo 495/93 18 de agosto de 1993.**

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X BIS de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley reformado por el Decreto publicado en el DOF el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I. DESPENSA. La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del SMG diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despesas los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

¹² *Juicio No. 199/87*; su acumulado No. 207/87. Sentencia de 9 de marzo de 1988, por unanimidad de votos. Magistrado instructor: Guillermo López Velarde H. Secretario: Lic. Ricardo Feregrino Aguila. Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, 3ª Época, Año I, Enero de 1989.

Bajo este acuerdo, si la despensa rebasaba el 40% del SMGDF diario, sólo se integraba al salario el excedente de dicho importe y se permitía otorgar las despensas mediante vales, cupones o bonos de despensa, para evitar al patrón tareas como adquisición, aprovisionamiento y empaquetado de los víveres. Afortunadamente, a partir del 21 de diciembre de 2001, con la adición de un último párrafo al Artículo 27, se incluye dentro de la LSS el criterio antes mencionado, por lo que sólo se integrará al salario base de cotización del trabajador, el excedente del 40% del SMGDF por despensas.

En la práctica, en ocasiones como resultado de una auditoría del IMSS, el personal notifica el cobro de diferencias en el pago de cuotas por no haber integrado la despensa otorgada a los trabajadores (cuyo monto no excede del límite legal), bajo el argumento de que la despensa no se encuentra establecida en un plan de previsión social, sin embargo tal afirmación es improcedente, por lo que ante este supuesto se debe interponer el Recurso de Inconformidad previsto en el artículo 294 de la LSS y su Reglamento, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de la cédula de liquidación de diferencias, argumentando que de conformidad con el artículo 9 de la ley citada, las disposiciones que se refieren a la base de cotización son de aplicación estricta y toda vez que la fracción VI del artículo 27 y el Acuerdo 495/93 establecen que: las despensas en especie o en dinero no se integran al salario base de cotización excepto cuando su importe sea mayor al 40% del SMGDF, la autoridad no puede exigir un requisito *-plan de previsión social-* no previsto en tales disposiciones.

Resolvamos el ejemplo de una empresa que reparte mensualmente a sus trabajadores, vales de despensa bajo los siguientes supuestos:

a) Si se entregan a todos los trabajadores vales por \$800 mensuales.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.					
Integración del Salario Base de Cotización: Despensas.					
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Vales de Despensa diarios	Costo diario máximo de las despensas	Excedente integrable del máximo	Salario Diario Integrado
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		800/30 días	(42.15 x 40%)	(B - C)	(A + D)
Fernando	43.00	26.67	16.86	9.81	52.81
Alma	60.00	26.67	16.86	9.81	69.81
Angel	75.00	26.67	16.86	9.81	84.81
TOTALES	178.00	80.01	50.58	29.43	207.43

Hasta el 20 de julio de 1993, las cantidades recibidas por el trabajador por concepto de despensa, no concurrían a la integración del salario base de cotización. Aplicando el límite establecido por la LSS vigente, hoy el excedente del 40% del SMGDF, se integra al salario de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aunque es poco común el criterio de distribución, en este caso planteamos que la despensa se entregará no de manera proporcional al sueldo de los trabajadores, sino en una cantidad fija de \$26.67 diarios, de ahí que para Fernando, Alma y Angel la cantidad a integrar su salario sea la misma, es decir \$9.81 diarios que es la parte que excede los \$16.86, importe máximo que debe recibir el trabajador por concepto de despensa para no integrar el salario base de cotización al seguro social.

b) Si se entregan vales por el 40% del salario del trabajador.

EMPRESA X, S.A. DE C.V.					
Integración del Salario Base de Cotización: Despesas.					
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Vales de Despensa diarios	Costo diario máximo de las despesas	Excedente integrable del máximo	Salario Diario Integrado
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		(A X 40%)	(42.15 x 40%)		(A + D)
Fernando	42.15	16.86	16.86	0.00	42.15
Alma	60.00	24.00	16.86	7.14	67.14
Angel	75.00	30.00	16.86	13.14	88.14
TOTALES	177.15	70.86	50.58	20.28	197.43

En el ejemplo encontramos que Fernando es un trabajador que percibe el SMG vigente en el D.F., de ahí que al entregarle el patrón vales de despensa por el 40% de su salario, dicha cantidad no integra el salario base de cotización por situarse dentro del máximo establecido por la LSS para esta prestación. Para Alma y Angel, la cantidad recibida en vales de despensa, supera el límite de exclusión, que es de \$16.86 diarios, de ahí que su salario base de cotización se vea incrementado con la cantidad excedente al tope legal del 40% del SMGDF.

3.3.10 PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Aún cuando se trata de prestaciones análogas, anteriormente la LSS sólo consideraba a los premios por asistencia como elementos que no formaban parte del salario y no imponía ningún límite a la cantidad que por este concepto recibiera el trabajador. A partir del 21 de julio de 1993, se adicionan los premios por puntualidad a la fracción VII del Artículo 32, hoy Artículo 27. De esta manera, actualmente no integran el salario base de cotización, los premios por asistencia y por puntualidad que reciban los trabajadores, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización del trabajador que recibe la prestación. Si la prestación supera el citado porcentaje, se integrará únicamente el excedente, de conformidad con la adición del último párrafo del Artículo 27, que incorpora al texto legal, el lineamiento dispuesto por el Acuerdo No. 496/93 del Consejo Técnico.

Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Acuerdo 496/93

18 de agosto de 1993

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X BIS de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

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

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

Como última reflexión, no debe soslayarse el hecho de que el tope a estas prestaciones, está referido en el salario base de cotización y no en el salario nominal diario, por lo que si el trabajador percibe salario variable o mixto y recibe premios por asistencia y/o puntualidad, el patrón tendrá que recalcular en forma bimestral dicho salario base de cotización en razón de lo dispuesto por el Artículo 30 de la LSS, reformado el 20 de diciembre de 2001.

Para ilustrar el concepto, resolvamos el caso de una fábrica de muebles que tiene establecido un plan de incentivos, en virtud del cual se entrega un premio del 15% del salario base a todos los trabajadores que durante un mes observen puntualidad, 5% a los que cumplan con el estándar de producción de su departamento y un 10% a los que no falten a sus labores diarias. Los incentivos se otorgan por cada concepto a que se haga acreedor el trabajador y la integración de salarios determinada es la siguiente:

En nuestro ejemplo, (B) el salario base de cotización previo a la integración de los incentivos, se obtiene de aplicar el factor correspondiente a 1 año de antigüedad (1.0452), es decir 1.5 días de prima vacacional y 15 días de aguinaldo. Los premios o incentivos se calculan sobre el salario nominal diario y el tope de integración sobre el salario base de cotización, de conformidad con el citado Artículo 27. Por regla general aún cuando el importe del incentivo por asistencia o puntualidad se calcule sobre salario nominal y no sobre salario base de cotización, si se respeta el 10% establecido por la LSS como límite de dichas prestaciones, el importe no integrará salario base de cotización.

Fábrica de Muebles, S.A. de C.V.

Integración de los incentivos al salario base de cotización al seguro social.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Salario base de cotización	Incentivos Recibidos por el Trabajador			Máximo asist. y puntualidad	Integración al salario cotización			Nuevo Salario base cotiz.
			Asist. 10%	Puntl. 15%	Prod. 5%		Asist. 10%	Puntl. 15%	Prod. 5%	
Columna	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Fórmula		AX1.0452	AX.10	AX15%	AX5%	BX10%	F - C	D - F	I	B+G+H+I
Fernando	42.15	44.06	4.21	6.33	2.11	4.41	0.00	1.92	2.11	48.09
Alma	60.00	62.72	6.00	9.00	3.00	6.27	0.00	2.73	3.00	68.45
Angel	75.00	78.39	7.50	11.25	3.75	7.84	0.00	3.41	3.75	85.55
TOTALES	177.15	185.17	17.71	26.58	8.86	18.52	0.00	8.06	8.86	202.09

Así, puntualmente encontramos que los premios por asistencia no exceden del límite de 10% del salario base de cotización del trabajador, razón por la cual son excluidos de la integración del salario. Contrario a lo anterior, los premios por puntualidad exceden del límite de 10% el salario base de cotización del trabajador, razón por la cual dicha diferencia se integra al salario, de conformidad con el último párrafo del Artículo 27 de la legislación en estudio. Por último, los premios por productividad son conceptos no referidos en ninguna de las fracciones del Artículo 27, por lo que se integran totalmente al salario base de cotización de los trabajadores.

3.3.11 PLANES DE PENSIONES.

Los planes de pensiones fueron excluidos de la integración del salario, a partir del 21 de julio de 1993. En la reforma de ese año se establecía como requisito único, que tales programas fueran deducibles para efectos de la LISR. A partir del 1º de julio de 1997 y hasta hoy, los planes de pensiones que no integran el salario, son aquéllos que se establezcan de acuerdo con los requisitos dispuestos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. En otro sentido, el texto de la fracción VIII de Artículo 27, en forma estricta considera únicamente los planes de pensiones como prestaciones sociales, por lo que nuevamente nos encontraríamos ante contradicciones de la propia ley, al preguntarnos que carácter tiene entonces el fondo de ahorro, las despendas y las aportaciones adicionales al seguro social, por citar algunas de las prestaciones sociales.

Mas aún, siempre ha existido disenso entre el criterio de la autoridad y el del contribuyente, con respecto a las prestaciones de carácter social y si a eso aunamos la ambigüedad de la fracción en referencia, obtenemos un verdadero conflicto en la interpretación de la ley. Lo anterior no fue considerado en la reciente reforma del 20 de diciembre de 2001, por lo que en la práctica si el plan de pensiones cubre los requisitos que al efecto establezca la CONSAR, este beneficio social no integra el salario base de cotización de los trabajadores.

Lineamientos que deben reunir los PLANES DE PENSIONES para efecto de no concurrir a la integración del salario base de cotización.

CONSAR. Circular Consar-18-1, "Regla Tercera...

- **Otorgarse en forma general:** se entenderá que se otorga en forma general cuando el beneficio del Plan de Pensiones es para todos los trabajadores, cualquiera que sea su relación de trabajo con el patrón (tiempo determinado, determinado u obra determinada). No obstante lo anterior, se podrá distinguir los beneficios que se otorguen a los trabajadores en el Plan de Pensiones, atendiendo al riesgo de trabajo a que esté expuesto cada trabajador o grupo de ellos, a la calidad con la que el patrón haya contratado al trabajador o grupo de trabajadores, así como a las distintas localidades donde los trabajadores presten sus servicios.
En el caso de que existan en una misma empresa trabajadores afiliados a varios sindicatos, se podrá distinguir el beneficio del Plan de Pensiones entre éstos. Los beneficios a los que tengan derecho los trabajadores se deberán contemplar en el contrato colectivo de trabajo, en su caso.
- **El acto jurídico** que le dé origen al fondo de inversión constituido para esta prestación, debe celebrarse **entre los patrones y la institución de crédito**, sociedad mutualista de seguros o casas de bolsa responsables de su administración. En ningún caso se debe celebrar el acto jurídico constitutivo del Plan de Pensiones y del Fondo, entre las instituciones mencionadas y los trabajadores.
- Las sumas de dinero destinadas al Plan de Pensiones, deberán estar **debidamente registradas en la contabilidad del patrón.**
- Las sumas de dinero destinadas al Fondo, deberán ser **enteradas directamente por los patrones**, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, y
- Se deberá establecer **expresamente en el acto jurídico que dé origen al Plan de Pensiones, que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo en especie o en dinero, sino hasta que se cumplan los requisitos establecidos en él para recibir los beneficios de pensiones complementarias a las del Seguro Social.**"

3.3.12 SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS.

Como mencionamos en párrafos anteriores, al limitar las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, la fracción VIII del artículo 32, hoy artículo 27, no comprende como concepto exceptuado de la integración del salario el pago de una prima de seguro de vida, de invalidez y/o gastos médicos.

En la reforma a la LSS, vigente a partir del 21 de diciembre de 2001, tampoco se incluyó dentro del texto legal ningún referente de los seguros de vida, invalidez y gastos médicos, aún cuando ya existía el antecedente del Acuerdo No. 77/94, que permite que no se integre al salario base de cotización del trabajador, el importe de la prima de seguro que contrate el patrón con una institución aseguradora, salvo que el trabajador reciba directamente una cantidad en efectivo para que contrate el seguro. Éste criterio no contraviene las disposiciones establecidas por la LSS, por lo que seguirá teniendo efectos en la integración del salario base de cotización al seguro social.

Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.
Acuerdo 77/94 **09 de marzo de 1994**

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV, XIII, 252 y 253 fracción X BIS de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS.

Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presenta la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, él o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.

Dos son los aspectos que resaltan del anterior Acuerdo para excluir de la integración del salario, los seguros de vida, invalidez y gastos médicos:

- **Se presume que existen dos relaciones contractuales distintas e independientes**, cuando el patrón contrata un seguro para sus trabajadores. Una, la relación laboral entre el trabajador y el patrón; y dos, la relación comercial establecida entre el patrón y la institución aseguradora.
- **Se presume que el trabajador no recibe ningún beneficio directo en efectivo o en especie** por la contratación del seguro hecha por su patrón. Ni aún cuando ocurra el siniestro y él o su familia se hagan acreedores a los beneficios cubiertos por el seguro.

Considerando los criterios anteriores, resolvamos el ejercicio de una empresa que tiene establecido un plan de previsión social que incluye un seguro de vida, por \$50,000 para sus trabajadores. El costo neto de la prima es de \$3,467.50 anuales.

- a) **Si la empresa decide entregar a sus trabajadores \$9.50 diarios para que contraten su seguro de vida.**

EMPRESA, S.A. DE C.V.					
Integración del Seguro de Vida al Salario Base de Cotización al Seguro Social.					
Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Aguinaldo 15 días	Prima Vacacional 1.5 días	Pago en efectivo por seguro	Salario Diario Integrado
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		(AX15/365 días)	(AX1.5/365 días)	\$9.50	(A+B+C+D)
Fernando	43.00	1.77	0.18	9.50	54.45
Alma	60.00	2.47	0.25	9.50	72.22
Angel	75.00	3.09	0.31	9.50	87.90
TOTALES	178.00	7.33	0.74	28.50	214.57

En este caso, la cantidad que en efectivo entrega el patrón al trabajador para la contratación del seguro, debe integrarse al salario base de cotización por tratarse de un beneficio directo percibido en efectivo y porque el trabajador contrata directamente con la institución de seguros.

- b) **Si la empresa opta por contratar un seguro de grupo para sus trabajadores y efectúa, directamente el pago a la institución aseguradora, de los \$3,467.50 por cada trabajador.**

Tenemos que el patrón directamente contrata con la institución de seguros la cobertura del riesgo de vida, invalidez y gastos médicos para sus trabajadores, por lo tanto, la prestación no integra el salario base de cotización, pues el trabajador no recibe directamente el beneficio de dicha relación contractual, misma que se considera ajena e independiente a la que el trabajador guarda con el patrón.

EMPRESA, S.A. DE C.V.

Integración del Seguro de Vida al Salario Base de Cotización al Seguro Social.

Nombre del Trabajador	Salario Nominal Diario	Aguinaldo 15 días	Prima Vacacional 1.5 días	Prima pagada por el Patrón	Salario Diario Integrado
Columna	A	B	C	D	E
Fórmula		(AX15/365 días)	(AX1.5/365 días)	\$9.50	(A+B+C+D)
Fernando	43.00	1.77	0.18	0.00	44.95
Alma	60.00	2.47	0.25	0.00	62.72
Angel	75.00	3.09	0.31	0.00	78.40
TOTALES	178.00	7.33	0.74	0.00	186.07

3.3.13 TIEMPO EXTRAORDINARIO.

El tiempo extraordinario, es el tiempo en que por circunstancias extraordinarias, se prolonga la jornada normal de trabajo¹³. El fundamento jurídico del tiempo extraordinario, lo encontramos primero en nuestra Carta Magna y después en la Ley Federal del Trabajo, mismos que citamos ad litteram:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 123	Ley Federal del Trabajo. T. Tercero. Condiciones de Trabajo. Art. 66
<p>... XI... En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.</p>	<p>Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces <u>en una semana</u>.</p>

¹³ La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58 Ley Federal del Trabajo), la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Como resultado de la lectura de los preceptos, podemos señalar que la Ley Suprema de nuestro país permite al utilizar el término "**consecutivas**" que un trabajador pueda laborar hasta 18 horas en una misma semana; ya que sin ser consecutivas, un trabajador puede laborar 3 horas diarias por 3 días, después descansar 1 día y volver a trabajar 3 horas cada día de los 3 restantes a la semana. Sin embargo, el Art. 66 de la LFT, imprime un candado a lo establecido por el precepto constitucional, al precisar que el tiempo extraordinario no puede ser mayor a 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana, es decir 9 horas a la semana, lo que significa un resguardo al merecido descanso de los trabajadores.

Pecuniariamente, las horas extraordinarias se retribuyen en un 100% más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal (dobles) y si la prolongación del tiempo extraordinario excede las 9 horas a la semana, éstas horas se retribuyen en un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal (triples), lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a que se pudiera hacer acreedor el patrón por prolongar excesivamente la jornada de trabajo.

Para el tema en comento, inicialmente la LSS consideraba que únicamente sería integrado al salario, el tiempo extraordinario que fuera convenido o pactado en forma fija; posteriormente, el 17 de octubre de 1973 el Consejo Técnico del IMSS emitió el Acuerdo No. 389746, en el que se señala que además del tiempo extraordinario que estuviera pactado en el contrato individual o colectivo, sería integrado al salario el tiempo extraordinario que por la naturaleza de la actividad fuera prestado constantemente por el trabajador, aún sin existir un acuerdo de voluntades por escrito. De esta forma, sólo estaban excluidos de la integración del salario, los pagos por tiempo extraordinario que los trabajadores percibieran de manera ocasional y esporádica.

Al paso del tiempo, con la entrada en vigor de las reformas a la LSS, fechadas el 21 de julio de 1993, se eliminó del texto legal toda exención al tiempo extraordinario, de manera que cualquier pago que recibiera el trabajador por concepto de horas extras, integraría inevitablemente su salario base de cotización.

Consejo Técnico del IMSS. Acuerdo 497/93, 18 de agosto de 1993

I. HORAS EXTRAS. *Atento a que la CPEUM autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante en año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico.*

No obstante las reformas al texto legal, atendiendo las experiencias del Acuerdo emitido en 1973, el Consejo Técnico del IMSS expidió un nuevo Acuerdo, en el que excluye de la integración del salario base de cotización, el tiempo extra que se encuentre dentro del límite legal establecido por el Art. 66 de la LFT.

El Acuerdo distingue y precisa procedimientos disímiles, si el tiempo extraordinario se presta de manera eventual o con carácter de permanente, pero subsiste un denominador común tanto para las jornadas extraordinarias eventuales como para las permanentes y es que no se integraban al salario 3 horas por 3 veces a la semana de cada período establecido, sino que únicamente el excedente de estas horas, se adicionaban al salario base de cotización.

TIEMPO EXTRAORDINARIO.				
Carácter del Tiempo Extra	Tipo de Jornada	Período	NO INTEGRA el Salario Base de Cotización al seguro social	Se integra el Salario Base de Cotización
EVENTUAL	<i>Continua</i>	1 Bimestre	3 horas X 3 veces a la semana X No. de semanas del bimestre	El excedente de 9 horas a la semana
	<i>Discontinua</i>	90 días	3 horas X 90 días = 270 horas	El excedente a 270 horas
FIJO	<i>Continua o Discontinua</i>	1 Año = 52 semanas	3 horas X 3 veces a la semana X 52 semanas = 468 horas al año	El excedente de 468 horas al año

Con este antecedente, la LSS del 1º de julio de 1997, retoma la esencia del Acuerdo 497/93 y adiciona en su Artículo 27, la fracción IX, precepto que establece que no se integrará el salario base de cotización por las cantidades que reciba el trabajador por el tiempo extraordinario que se ajuste, a los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo: 3 horas diarias X 3 veces a la semana = 9 horas a la semana.

Sin distinción de la forma en que se convengan o por la periodicidad con que ocurran, la LSS sólo integra al salario base de cotización, las horas extraordinarias que excedan de 9 horas a la semana. Finalmente, con la entrada en vigor de las reformas del 20 de diciembre de 2001, en un último párrafo del Artículo 27 se establece que la remuneración por tiempo extraordinario sólo se integrará al salario, con el excedente de 9 horas a la semana.

Concluamos nuestro estudio del tiempo extraordinario, con el ejemplo de una empresa que labora en su área de fundición jornadas continuas, por lo que es regular que los trabajadores del departamento prolonguen su jornada normal de trabajo. En los demás departamentos, ocasionalmente se generan retrasos o fallas que originen labor extraordinaria. Así, en un mes de 4 semanas, la integración del salario de los trabajadores para efectos del seguro social, es la siguiente:

Fábrica de Extras, S.A. de C.V.

Cédula de Determinación del Tiempo Extraordinario correspondiente al mes de diciembre de 2001

Nombre del trabajador	Depto.	Salario Nominal Diario	No. de Horas Extras laboradas en el mes			Salario Nominal X Hora	Remuneración por tiempo extraordinario		
			Dobles	Triples	TOTAL		Dobles	Triples	TOTAL
Columna		A	B	C	D	E	F	G	H
Fórmula					(B + C)	A/8 hrs	2XEXB	3XEXC	(F + G)
Fernando	Fundición	40.35	36.00	0.00	36.00	5.04	363.15	0.00	363.15
Alma	Fundición	42.00	36.00	12.00	48.00	5.25	378.00	189.00	567.00
Angel	Fundición	45.00	16.00	0.00	16.00	5.63	180.00	0.00	180.00
Gonzalo	Etiquetado	40.35	36.00	0.00	36.00	5.04	363.15	0.00	363.15
Ricardo	Etiquetado	42.00	36.00	12.00	48.00	5.25	378.00	189.00	567.00
Alejandra	Etiquetado	45.00	16.00	0.00	16.00	5.63	180.00	0.00	180.00
TOTALES		254.70	176.00	24.00	200.00	31.84	1,842.30	378.00	2,220.30

Iniciemos el análisis de nuestro caso práctico, con base en los registros del departamento de producción, que arrojan un total de 200 horas extras laboradas en el mes, de las cuales se retribuyen al triple 12 a Alma y 12 a Ricardo. A los demás trabajadores se les retribuye el tiempo extraordinario al doble de las horas de la jornada normal, por no haber rebasado el límite legal de 3 horas diarias por 3 veces a la semana por las 4 semanas del mes, es decir 36 horas al mes.

Para la integración del salario base de cotización al seguro social, se ha considerado que todos los trabajadores cuentan con un año de antigüedad en la empresa, por lo que gozan de 1.5 días de prima vacacional y 15 días de aguinaldo, de manera que su salario del mes anterior, se obtenía de la aplicación del factor de 1.0452 sobre el salario nominal. Por tratarse de un estudio comparativo del tratamiento que a lo largo de los últimos 30 años ha tenido el tiempo extraordinario, hemos dividido también el análisis por período de vigencia.

a) Con base en la LSS, de fecha 1º/Abr/1973, vigente hasta el 20/Jul/1993.

Recordemos que aún sin estar convenido por escrito, el departamento de fundición, labora regularmente tiempo extraordinario, mientras que en el departamento de etiquetado la jornada extraordinaria sólo se presenta en forma eventual. Así, no obstante que el inciso f) del Artículo 32 permitía excluir de la integración del salario el tiempo extraordinario que no se pactará en forma fija, la empresa debía atender el Acuerdo 389746, en virtud del cual también se integraba el tiempo extraordinario que por la naturaleza del trabajo fuera prestado por el trabajador en forma constante.

En éste último supuesto se encontraba a todos los trabajadores del departamento de fundición, por lo que el importe total percibido por concepto de tiempo extraordinario era integrado a su salario.

Fábrica de Extras, S.A. de C.V.						
Integración del Tiempo Extraordinario al Salario Base de Cotización.						
Nombre del Trabajador	Deppto.	Salario base de cotización con base en la Ley del 01/Abr/1973, vigente hasta el 20 de julio de 1993 Acuerdo 389746 (sólo integra el Tiempo Extra Fijo)				
		Salario Diario Integrado (Anterior) 1.0452	Pago Mensual de Horas Extras.		Integración Diaria de Horas Extras	Salario Diario Integrado (Nuevo)
			Integra Salario			
			NO	SÍ		
Columna		A	B	C	D	E
Fórmula					(C/31 días)	(A + D)
Fernando	Fundición	42.17	0.00	363.15	11.71	53.89
Alma	Fundición	43.90	0.00	567.00	18.29	62.19
Angel	Fundición	47.03	0.00	180.00	5.81	52.84
Gonzalo	Etiquetado	42.17	363.15	0.00	0.00	42.17
Ricardo	Etiquetado	43.90	567.00	0.00	0.00	43.90
Alejandra	Etiquetado	47.03	180.00	0.00	0.00	47.03
TOTALES		266.21	1,110.15	1,110.15	35.81	302.02

Para los trabajadores del departamento de etiquetado, el tiempo extraordinario no era considerado para la integración de su salario base de cotización, pues ellos no laboraban jornadas adicionales en forma regular, ni tampoco existía un acuerdo de voluntades que estableciera con carácter de fijo el tiempo excedente, aún cuando la remuneración era equiparable a la que percibían los trabajadores del departamento de Fundición, tratando en forma diferente a sujetos iguales.

b) Con base en las Reformas a la LSS de fecha 21/Jul/1993, vigentes hasta el 30/Jun/1997.

Con las Reformas del 21 de julio de 1993, se eliminó de la LSS la fracción f) del Artículo 32, de manera que todo pago por tiempo extraordinario que percibieran los trabajadores, debía inevitablemente ser integrado al salario base de cotización.

Hablaríamos de que se integraban al salario las 200 horas extraordinarias, que equivalían a una percepción de \$2,220.30 en el mes. Sin embargo con la emisión del Acuerdo 497/93, la empresa debía primero distinguir el carácter del tiempo extraordinario, el tipo de jornada, el período a considerar y el límite establecido como máximo de percepción por tiempo extraordinario.

Fábrica de Extras, S.A. de C.V.

Integración del Tiempo Extraordinario al Salario Base de Cotización.

Salario base de cotización con base en las Reformas del 21 de julio de 1993, vigente hasta el 30 de junio de 1997, Acuerdo 497/93
(sólo integra el excedente de 9 horas)

Nombre del Trabajador	Depto.	Salario Diario Integrado (Anterior) 1.0452	Pago Mensual de Horas Extras		Integración Diaria de Horas Extras	Salario Diario Integrado (Nuevo)
			Integra Salario			
			NO	SÍ		
Columna		A	B	C	D	E
Fórmula					(C/31 días)	(A + D)
Fernando	Fundición	42.17	363.15	0.00	0.00	42.17
Alma	Fundición	43.90	378.00	189.00	6.10	50.00
Angel	Fundición	47.03	180.00	0.00	0.00	47.03
Gonzalo	Etiquetado	42.17	363.15	0.00	0.00	42.17
Ricardo	Etiquetado	43.90	378.00	189.00	6.10	50.00
Alejandra	Etiquetado	47.03	180.00	0.00	0.00	47.03
TOTALES		266.21	1,842.30	378.00	12.20	278.42

El tratamiento para cada departamento era el siguiente:

- **Depto. de Fundición.** Tiempo Fijo con jornadas continuas, cuyo límite anual para no integrar el salario era de 3 horas X 3 veces a la semana X 52 semanas = 468 horas extras al año. Alma era el único trabajador que excedía el tope anterior, por lo que le eran integradas a su salario las 12 horas triples, por las que había percibido \$189.00 en el mes, cantidad que era dividida entre los 31 días del mes de diciembre y el cociente era incrementado a los \$43.90 que formaban su salario del mes anterior para efectos del seguro social.
- **Depto. de Etiquetado.** Tiempo Eventual con jornadas continuas, cuyo límite al bimestre era de 3 horas diarias X 3 veces a la semana X el número de semanas del Bimestre, es decir 72 horas al bimestre, 36 en el mes para efectos de nuestro ejemplo. En este departamento Ricardo sería el trabajador que superaría en 12, las 36 horas establecidas como límite al tiempo extraordinario, de manera que su salario del mes anterior se incrementaría con el cociente de dividir los \$189.00 que percibió en el mes por concepto de horas triples entre 31 días.

En resumen para efectos del seguro social, ya sea que se tratará de tiempo extra que se presentará en forma eventual o fija, estuviera o no expresamente establecido en el contrato de trabajo, el límite para no integrarlo al salario era de tres horas diarias, tres veces a la semana cuando la jornada es continua y en caso de jornada discontinua el límite era de tres horas diarias por noventa días al año, o sea, 270 horas anuales o 45 bimestrales.

c) Con base en la LSS vigente desde el 1º/Jul/1997 y las reformas del 20/Dic/2001.

Como señalamos en el estudio teórico, la adición de la fracción IX a la LSS del 1º de julio de 1997, sustituyó el Acuerdo No. 497/93 del Consejo Técnico, al retomar su esencia (límite de 9 horas a la semana) y eliminar lo confuso de la redacción del Acuerdo en cuanto a distinguir entre jornadas continuas o discontinuas y establecer períodos.

De igual manera con la reciente adición de un último párrafo al Artículo 27, se excluye de la integración del salario base de cotización, el tiempo extraordinario, que no exceda de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana. Así, ahora la LSS considera límites semanales y no bimestrales como anteriormente lo establecía. Debemos vincular también ésta modificación con lo establecido en la fracción I, del Artículo 29 del mismo ordenamiento, precepto que establece que las cuotas se causan por mes natural. Al igual que en el resultado del inciso b) de nuestro caso práctico, sólo se integran al salario las horas extraordinarias que exceden de 9 horas a la semana, 36 horas al mes.

Fábrica de Extras, S.A. de C.V.						
Integración del Tiempo Extraordinario al Salario Base de Cotización.						
Salario base de cotización con base en la Ley del 01/Jul/1997						
Adición del último párrafo del Art. 27, a partir del 21 de diciembre de 2001						
(Excedente de 9 horas)						
Nombre del Trabajador	Depto.	Salario Diario Integrado (Anterior) 1,0452	Pago Mensual Horas Extras		Integración Diaria de Horas Extras	Salario Diario Integrado (Nuevo)
			Integra Salario			
			NO	SI		
Columna		A	B	C	D	E
Fórmula					(C/31 días)	(A + D)
Fernando	Fundición	42.17	363.15	0.00	0.00	42.17
Alma	Fundición	43.90	378.00	189.00	6.10	50.00
Angel	Fundición	47.03	180.00	0.00	0.00	47.03
Gonzalo	Etiquetado	42.17	363.15	0.00	0.00	42.17
Ricardo	Etiquetado	43.90	378.00	189.00	6.10	50.00
Alejandra	Etiquetado	47.03	180.00	0.00	0.00	47.03
TOTALES		266.21	1,842.30	378.00	12.20	278.42

Con esto, para Alma del departamento de fundición y para Ricardo del departamento de etiquetado, se integran las 12 horas que exceden del tope legal, de manera que cada uno de ellos integra a su salario del mes anterior, \$6.10 diarios por concepto de tiempo extraordinario.

3.3.14 REGISTRO EN CONTABILIDAD.

El antepenúltimo párrafo del Artículo 27, se adicionó a la Ley desde el 21 de julio de 1993 en el anterior Artículo 32. A partir de entonces se establece la obligación al patrón, de registrar debidamente en la contabilidad, los conceptos que no se integren al salario base de cotización. Dependiendo del programa de nóminas y contabilidad, tales registros podrán llevarse tanto en papeles de trabajo, como en cuentas y subcuentas auxiliares de mayor.

Un requisito similar existe en la fracción IV del Artículo 31 de la LISR, el cual señala como requisito de las deducciones, que estén debidamente registradas en contabilidad. También es importante recordar entre otros, principalmente los siguientes principios de Contabilidad Generalmente Aceptados por el IMCP.

INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS **Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.**

- ***
- VII. **Revelación Suficiente.** "La información contable presentada en los estados financieros debe contener en forma clara y comprensible todo lo necesario para juzgar los resultados de operación y la situación financiera".
- VIII. **Importancia Relativa.** "La información que aparece en los estados financieros debe mostrar, los aspectos importantes de la entidad, susceptibles de ser cuantificados en términos monetarios".
- IX. **Consistencia.** "La información contable debe obtenerse mediante la aplicación de los mismos principios y reglas particulares de cuantificación, para mediante la comparación de los estados financieros de la entidad, conocer su evolución y, mediante la comparación con estados de otras entidades económicas, conocer su posición relativa".

De esta forma, si se establecen en contabilidad cuentas o subcuentas de los conceptos que no integran el salario para efectos del Seguro Social, deberán observarse los principios, normas y reglas que les sean aplicables, y la terminología con que se denominen estas cuentas deberá tener propiedad, además de ser concisa, clara y sencilla.

Así, en determinado momento, los registros de estos conceptos serán fácilmente identificables y los papeles de trabajo que sirvieron para su determinación se presumirán debidamente sustentados.

3.3.15 RECAPITULACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL.

Como conclusión a este capítulo, a continuación se presenta un esquema de los elementos que integran el salario base de cotización al seguro social, así como los conceptos que por su naturaleza deben ser excluidos de dicha integración.

Compendio de la Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.			
No.	Concepto:	SÍ	NO
01	Aguinaldo.	SÍ	
02	Aportación adicional al SAR Retiro.		NO
03	Aportaciones al INFONAVIT, SAR y Cuota obrera pagada por el Patrón.		NO
04	Aportaciones para fines sindicales.		NO
05	Ascensos temporales en los que el trabajador obtiene un sobresueldo temporal que incrementa su remuneración ordinaria.	SÍ	
06	Alimentación: <ul style="list-style-type: none"> • Gratuita: Si su costo diario es menor al 20% del SMGDF. • Onerosa: Si su costo diario es por lo menos el 20% del SMGDF. • Cantidades pagadas por la empresa a restaurantes para completar el precio de las comidas de sus trabajadores ni la venta de boletos para adquirir comida en restaurante a precio más económico. 	SÍ	NO
			NO
07	Ayuda para gastos de transporte: <ul style="list-style-type: none"> • Cantidades entregadas al trabajador para trasladarse de su domicilio a la empresa y viceversa. • Las cantidades entregadas con carácter de reembolsos, para que el trabajador se traslade a lugar fuera de su centro de trabajo a desarrollar alguna labor relacionada con el mismo. 	SÍ	NO
			NO
08	Ayuda para renta: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el patrón pague totalmente la renta de la habitación del trabajador o bien, la parte en la que participe éste último sea inferior al 20% del SMGDF. Se integra al salario un equivalente al 25% del salario del trabajador. • Cuando el trabajador participe cuando menos con el 20% del SMGDF. 	SÍ	NO
			NO
09	Bonos o Premios de Productividad.	SÍ	

Compendio de la Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.

No.	Concepto:	SÍ	NO
10	<p>Comisiones y pagos a agentes de seguros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando los comisionistas se dedican de manera exclusiva o principal sujetos a instrucciones más o menos precisas, a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de una sola empresa. • Cuando los comisionistas no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente participen en operaciones aisladas. 	SÍ	NO
11	<p>Compensación o gastos de viaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el patrón no comprueba que los pagos hechos al trabajador son por reembolsos. • Cuando se trate de reembolsos. 	SÍ	NO
12	<p>Despensa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las cantidades que excedan del 40% del SMGDF, que en efectivo o en especie, se entreguen al trabajador a título de despensa. • Las cantidades en efectivo o en especie, entregadas al trabajador a título de despensa que no rebasen el 40% del SMGDF. 	SÍ	NO
13	<p>Retribución por laborar días de descanso obligatorio.</p>	SÍ	
14	<p>Retribución por laborar días de descanso semanal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La parte que por percepción normal, corresponde al pago del séptimo día. • La indemnización que percibe el trabajador por renunciar a su día de descanso semanal, que le es retribuido en un 100% adicional sobre el salario normal. 	SÍ	NO
15	<p>Fondo de Ahorro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituido con aportaciones anuales del patrón. • Cuando el fondo se constituye únicamente por las aportaciones del patrón. • Cuando el patrón aporta una cantidad mayor a la del trabajador, la parte excedente de dicha aportación. • Cuando la aportación del trabajador es mayor o igual a la del patrón y pueda retirar los fondos como máximo dos veces al año. 	SÍ SÍ SÍ	NO
16	<p>Gastos de automóvil y gasolina:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se entregue dinero o bonos por concepto de gasolina y el trabajador preste sus servicios únicamente en el centro de trabajo. • Cuando se entregue dinero o bonos por concepto de gasolina para que el trabajador se traslade fuera de su centro de trabajo a desarrollar su labor. 	SÍ	NO

Compendio de la Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.

No.	Concepto:	SI	NO
17	<i>Gratificaciones.</i>	SI	
18	<i>Habitación:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gratuita: Si su costo diario es menor al 20% del SMGDF.</i> • <i>Onerosa: Si su costo diario es por lo menos el 20% del SMGDF.</i> • <i>Si se presta durante un tiempo determinado por realizar un servicio fuera del área de trabajo del trabajador.</i> 	SI	NO NO
19	<i>Honorarios a miembros del Consejo de Administración que no tengan relación laboral adicional.</i>		NO
20	<i>Honorarios al administrador único.</i>		NO
21	<i>Honorarios al comisario.</i>		NO
22	<i>Impuesto Sobre la Renta a cargo del trabajador cubierto por el patrón, en forma excepcional.</i>		NO
23	<i>Incapacidades.</i>		NO
24	<i>Indemnización por retiro.</i>		NO
25	<i>Indemnización por riesgos de trabajo.</i>		NO
26	<i>Instrumentos de trabajo, ropa y similares.</i>		NO
27	<i>Pago de vacaciones no disfrutadas.</i>	SI	
28	<i>Participación en las Utilidades:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Las cantidades entregadas como anticipos, siendo que el patrón registre pérdidas al final del ejercicio. Las cantidades entregadas que excedan de las utilidades obtenidas en el ejercicio.</i> • <i>Las utilidades entregadas aún cuando se establezca un porcentaje superior al 10%, previamente pactado en el contrato de trabajo o si se entregan anticipos siempre que se opere con utilidades y no exista excedente sobre el resultado final.</i> 	SI	NO
29	<i>Pensión por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.</i>		NO
30	<i>Pensión por riesgos o enfermedades profesionales.</i>		NO
31	<i>Pensiones por muerte, recibida por cónyuge o concubina.</i>		NO
32	<i>Premios por Asistencia:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Si es mayor al 10% del salario base de cotización del trabajador, únicamente por el excedente.</i> • <i>Si es menor al 10% del salario base de cotización del trabajador.</i> 	SI	NO

Compendio de la Integración del Salario Base de Cotización al Seguro Social.			
No.	Concepto:	SÍ	NO
33	<i>Premios por Puntualidad:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Si es mayor al 10% del salario base de cotización del trabajador, únicamente por el excedente. • Si es menor al 10% del salario base de cotización del trabajador. 	SÍ	NO
34	<i>Prima de antigüedad.</i>		NO
35	<i>Prima dominical.</i>	SÍ	
36	<i>Prima Vacacional.</i>	SÍ	
37	<i>Propinas:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando están previamente pactadas y el pago lo hace directamente el propietario del establecimiento. • Cuando no están previamente pactadas y las entregan directamente los clientes a los empleados. 	SÍ	NO
38	<i>Salario ordinario.</i>	SÍ	
39	<i>Seguro de Vida, Invalidez y Gastos Médicos:</i> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando lo contrata directamente el trabajador con la institución de seguros, y el trabajador recibe del patrón el dinero para efectuar el contrato. • Cuando lo contrata el patrón con la institución de seguros, y el trabajador no interviene directamente, es decir sólo recibe el beneficio en el caso de que se realice el siniestro asegurado. 	SÍ	NO
40	<i>Sobresueldos.</i>	SÍ	
41	<i>Tiempo Extraordinario:</i> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo extra pactado o no en forma escrita, esporádico o constante, que excede de 3 horas diarias, 3 veces por semana, únicamente por el excedente. • El tiempo extra pactado o no en forma escrita, esporádico o constante, que no excede de 3 horas diarias, 3 veces por semana. 	SÍ	NO
42	<i>Vacaciones pagadas.</i>	SÍ	

Analizada la base de cotización al seguro social, procedemos al estudio de la forma de cotización y la determinación de las cuotas obrero patronales.

Las cuotas obrero patronales se causan por mes natural. Para determinar el salario diario integrado, se divide la remuneración correspondiente entre el número de días del período: semana (7 días), quincena (15 días) o mes (30 días). Sin embargo, las remuneraciones que percibe un trabajador incluyen percepciones que no se causan todos los días ni para todos los trabajadores, ni en todas las empresas, o dicho de otra forma, esa expresión no significa que integren forzosamente el salario de un trabajador concreto, sino que para su presentación se requiere que se produzcan hechos, eventuales o no, que den lugar a ellas; trabajo extraordinario, para el caso de horas extras; puntualidad durante el lapso para la prima correspondiente, etc.

Al respecto, el artículo 30 de la LSS establece las bases de integración del salario cuando concurren en él además de los montos fijos, elementos variables tales como comisiones, bonos, gratificaciones, premios, tiempo extraordinario, etc.

3.4.1 SALARIO FIJO: Elementos fijos predeterminables o periódicos.

Por tratarse de retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, no hay mayor dificultad que la de sumar o integrar dichas cantidades a los elementos fijos del salario base de cotización. Cumplen dicho requisito las prestaciones mínimas de ley como son el aguinaldo y la prima vacacional, cuya integración se calcula a través del siguiente factor:

FACTOR DE INTEGRACIÓN DE LAS PRESTACIONES MÍNIMAS DE LEY, AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.						
Años de Antigüedad	Días de Aguinaldo	Días de Vacaciones	Días Prima Vacacional	Suma días Percepción	Factor diario conversión	Percepción Diaria
Columna Fórmula	A	B	C (B X 25%)	D (A + C)	E	F (D / 365)
1	15.00	6.00	1.50	16.50	365	0.0452
2	15.00	8.00	2.00	17.00	365	0.0466
3	15.00	10.00	2.50	17.50	365	0.0479
4	15.00	12.00	3.00	18.00	365	0.0493
5 - 9	15.00	14.00	3.50	18.50	365	0.0507
10 - 14	15.00	16.00	4.00	19.00	365	0.0521
15 - 19	15.00	18.00	4.50	19.50	365	0.0534
20 - 24	15.00	20.00	5.00	20.00	365	0.0548
25 - 29	15.00	22.00	5.50	20.50	365	0.0562
30 - 34	15.00	24.00	6.00	21.00	365	0.0575
35 - 39	15.00	26.00	6.50	21.50	365	0.0589

Es necesario recordar que se origina un incremento de factor por cada año de servicios, por lo que es necesario presentar un aviso de modificación salarial (fijo) por el aumento de las prestaciones de los trabajadores, con motivo de incremento en la antigüedad y prestaciones inherentes. En el caso de que el patrón otorgue a sus trabajadores prestaciones fijas superiores a las de ley, basta con que considere el importe anual de las prestaciones entre 365 días, para obtener el factor de integración del salario de sus trabajadores.

Tomemos el ejemplo de una empresa de productos químicos, que otorga a sus trabajadores, un mes de sueldo por concepto de aguinaldo, una prima vacacional del 40% y tiene dos trabajadores a su servicio a los que además otorga servicio de comedor con un costo de \$5 diarios. La antigüedad del trabajador A es de 6 meses y la del trabajador B es de 12 años. Los sueldos devengados en forma mensual son de \$8,000 y 12,000, respectivamente.

FACTOR DE INTEGRACIÓN DE LAS PRESTACIONES SUPERIORES A LAS LEGALES, PARA EFECTOS DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.						
Años de Antigüedad	Días de Aguinaldo	Días de Vacaciones	Días Prima Vacacional	Suma días Percepción	Factor diario conversión	Percepción Diaria
Columna Fórmula	A	B	C (B X 40%)	D (A + C)	E	F (D / 365)
1	30.00	6.00	2.40	32.40	365	0.0888
2	30.00	8.00	3.20	33.20	365	0.0910
3	30.00	10.00	4.00	34.00	365	0.0932
4	30.00	12.00	4.80	34.80	365	0.0953
5 - 9	30.00	14.00	5.60	35.60	365	0.0975
10 - 14	30.00	16.00	6.40	36.40	365	0.0997
15 - 19	30.00	18.00	7.20	37.20	365	0.1019
20 - 24	30.00	20.00	8.00	38.00	365	0.1041
25 - 29	30.00	22.00	8.80	38.80	365	0.1063
30 - 34	30.00	24.00	9.60	39.60	365	0.1085
35 - 39	30.00	26.00	10.40	40.40	365	0.1107

De no existir otras prestaciones fijas, el salario diario integrado sería la aplicación del factor respectivo al salario diario de cada uno de los trabajadores, sin embargo como existe la prestación del servicio de comedor y el costo de éste es menor al 20% del SMGDF, cantidad equivalente a \$8.43 diarios, la prestación se considera gratuita en los términos del Art. 32, que establece debe incrementarse el salario con un 8.33% por cada alimento que reciba el trabajador de su patrón, a título gratuito.

Determinada la cuota diaria, las prestaciones fijas adicionales se dividen entre 365 días para obtener su importe diario y dicha cantidad se adiciona a la cuota diaria, obteniendo de esta forma el salario diario integrado para cada uno de los trabajadores.

Antigüedad: A = 6 meses B = 12 años	Sueldo Mensual	Sueldo o Cuota Diaria	Aguinaldo Diario	Prima Vacacional Diaria	Alimentación Diaria (1 alimento)	Salario Diario Integrado
Columnas	A	B	C	D	E	F
Fórmulas		(A / 30)			(C5 X 8.33%)	B+C+D+E
Trabajador A	8,000.00	\$ 266.67	21.92	1.75	22.21	\$ 312.55
Trabajador B	12,000.00	\$ 400.00	32.88	7.01	33.32	\$ 473.21

Al salario diario \$266.67 le aplicamos la suma del factor de aguinaldo y prima vacacional correspondiente a la antigüedad que cumple el trabajador A, es decir, 0.0888, más el factor de integración del comedor, equivalente a .0833, en total 0.1721, y obtendríamos la cantidad de \$45.88, importe que se adiciona a la cuota diaria, para obtener \$312.55 como salario diario integrado del trabajador A:

$$\$266.67 \times (1 + 0.0888 + 0.0833) = \$266.67 \times (1.1721) = \$312.55 \text{ diarios}$$

3.4.2 SALARIO VARIABLE: Elementos no predeterminables o contingentes.

Son elementos que por la naturaleza del trabajo, requieren para su determinación, datos que sólo es posible conocer, hasta el momento en que suceden: comisiones por ventas, bonos de puntualidad, producción y asistencia.

Para efectos de integración, hasta el 20 de diciembre de 2001, se sumaban los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividía entre el número de días de salario devengado por el trabajador, sin embargo con base en la reforma vigente a partir del 21 de diciembre de 2001, para obtener la base de cotización deben sumarse los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y dividirse entre el número de días de salario devengado en ese período. Es decir se determina el promedio de percepciones variables del bimestre anterior y ese será el salario base de cotización del bimestre en curso.

Este salario es aplicable en contrataciones a destajo o por comisiones (de naturaleza laboral) y se compone de: cuota diaria de naturaleza variable y prestaciones de cuantía desconocida pues se calculan sobre la base de la cuota diaria promedio obtenida mensualmente por el trabajador.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN: SALARIO VARIABLE.	
VIGENTE DEL 1º DE JULIO DE 1997 AL 20 DE DICIEMBRE DE 2001.	VIGENTE A PARTIR DEL 21 DE DICIEMBRE DE 2001.
Ingresos del mes inmediato anterior / Número de días de salario devengado del mismo mes	Ingresos de los dos meses inmediatos anteriores / Número de días de salario devengado en el bimestre

- a) Como caso práctico, consideremos un trabajador que percibió en el mes de enero de 2002 las siguientes cantidades: \$11,500 por concepto de comisiones sobre ventas, \$800 por concepto de bonos de productividad y \$500 por concepto de prima vacacional. Durante el mes de febrero, únicamente percibió \$13,600 por concepto de comisiones sobre ventas.

Integración del Salario base de cotización: SALARIO VARIABLE.		
Concepto:	Del 1° de julio de 1997 al 20 de diciembre de 2001.	Procedimiento vigente a partir del 21 de Diciembre de 2001.
Ingresos del mes de Enero/2002		
Comisiones	\$11,500.00	\$11,500.00
Bono productividad	800.00	800.00
Prima vacacional	500.00	500.00
Total Ingresos Enero/2002	\$12,800.00	\$12,800.00
Días salario devengado	31	
Salario del mes de Febrero/2002	412.91	
Ingresos del mes de Febrero/2002		
Comisiones	\$13,600.00	\$13,600.00
Total Ingresos Febrero/2002	\$13,600.00	\$13,600.00
Total ingresos bimestre anterior		\$26,400.00
Días salario devengado	28	59
Salario del mes de Marzo/2002	485.72	
Salario aplicable Mar-Abr. 2° Bimestre de 2002		\$ 447.46

En este caso, hasta el 20 de diciembre de 2001, la suma de los ingresos variables percibidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado por el trabajador, nos permita obtener el salario diario integrado con el que cotizaría el trabajador durante los meses de febrero y marzo, sin embargo, el procedimiento vigente nos indica que debemos sumar el total de ingresos percibidos en los dos meses inmediatos anteriores y dividirlo entre el número de días de salario devengado por el trabajador durante dicho periodo.

- b) Resolvamos el caso de un trabajador que tiene registrado ante el Instituto un salario base de cotización variable para el 3er. bimestre de 2002 de \$580.50 y percibe durante los meses de mayo y junio comisiones por \$3,500. De forma que su salario base de cotización para el 4° bimestre de 2002 sería de \$57.38, cantidad menor al salario cotizado en el periodo anterior, pero que de conformidad con la LSS es posible modificar, dada la naturaleza del ingreso.

$$\text{Sueldo variable} = \frac{\text{Ingresos del bimestre inmediato anterior}}{\text{Días de salario devengado del bimestre}} = \frac{3,500}{61} = \$ 57.38$$

- c) Un trabajador que tiene registrado ante el Instituto un salario base de cotización variable para el 2° bimestre de 2002 de \$580.50, percibe durante los meses de marzo y abril, comisiones por ventas nacionales por \$5,000.00, pero tiene registrada una incapacidad por 12 días durante el mes de abril.

$$\text{Sueldo variable} = \frac{\text{Ingresos del bimestre inmediato anterior}}{\text{Días de salario devengado del bimestre}} = \frac{5,000}{49} = \$ 102.04$$

Puede apreciarse que durante el mes de abril, el trabajador registro una incidencia de 12 días por incapacidad, razón por la cual el ingreso obtenido se divide en menos días de los naturales del bimestre. El aviso de modificación de este tipo de salario se presentaría dentro de los primeros 5 días del mes de mayo de 2002 y es permitido por el tipo de salario, presentar un salario base de cotización menor al periodo pasado.

3.4.3 SALARIO MIXTO.

Es el último tipo de salario que contempla la LSS y se conforma de elementos fijos y variables. Para efectos de cotización, se suman a los elementos fijos el promedio obtenido de las percepciones variables, obteniendo así el salario base de cotización.

SALARIO FIJO:

Cuota diaria + Factor de integración de prestaciones fijas y predeterminadas

+

SALARIO VARIABLE:

Suma de percepciones variables de los dos meses inmediatos anteriores entre el número de días de salario devengado en el periodo

- a) Resolvamos el caso de una empresa que cuenta con 5 trabajadores, a los que otorga las siguientes prestaciones: 30 días de sueldo por concepto de aguinaldo, una prima vacacional del 40%, aportaciones al fondo de ahorro iguales a las del trabajador, del 5% del salario y servicio de comedor con un costo diario de \$10 para todo el personal.

Trabajador:	A	B	C	D	E
Antigüedad:	6 meses	1 año	2 años	4 años	5 años
Prestaciones:					
Servicio de comedor	220.00	220.00	220.00	220.00	220.00
Fondo de ahorro	150.00	175.00	200.00	475.00	600.00
Aguinaldo	3,000.00	3,500.00	4,000.00	9,500.00	12,000.00
Prima Vacacional 40%	240.00	280.00	426.67	1,520.00	2,240.00
Vacaciones	600.00	700.00	1,066.67	3,800.00	5,600.00
Total prestaciones	4,210.00	4,875.00	5,913.34	15,515.00	20,660.00

Recordemos que para determinar el salario fijo hay que integrarlo por medio de un factor diario que divida entre 365 días las prestaciones fijas de carácter anual que percibe el trabajador. Hemos considerado que el fondo de ahorro está constituido por aportaciones patronales y obreras, del 5% del salario del trabajador, que las aportaciones se efectúan en forma simultánea y que el trabajador sólo puede retirar el fondo de ahorro una vez al año; razón por la cual es una figura que no se integra a la base de cotización de los trabajadores.

Con respecto al servicio de comedor, la LSS establece que no se integra la alimentación que perciba el trabajador de su patrón, cuando ésta sea otorgada a título oneroso, es decir, cuando se cobre por lo menos el 20% del SMGDF, tope equivalente a \$8.43 diarios (\$42.15 X 20%), si la empresa cobra a los trabajadores \$10.00 diarios por servicio de comedor no existe la obligación de integrar dicho concepto al salario base de cotización.

Salario cotizado durante el mes de Diciembre de 2001.					
Concepto:	Trabajador:				
	A	B	C	D	E
Cuota diaria	100.00	116.67	133.33	316.67	400.00
Aguinaldo diario	8.22	9.58	10.96	26.03	32.87
Prima Vacacional diaria	0.66	0.77	1.17	4.16	6.14
Salario Integrado Fijo	108.88	127.02	145.46	346.86	439.01

Así tenemos que de acuerdo con el salario cotizado en el mes de Diciembre, podemos inferir que los trabajadores no tuvieron prestaciones variables en noviembre y diciembre, sino únicamente su sueldo fijo. Sin embargo, durante el mes de enero y febrero de 2002, se presentan los siguientes pagos, considerando que de las percepciones obtenidas por los trabajadores durante los meses de enero y febrero, existen conceptos que por su naturaleza legalmente se contempla la exclusión del salario base de cotización si cumplen con los requisitos correspondientes a cada rubro de conformidad con el Art. 27, es el caso del tiempo extra, de los premios por asistencia y de las despensas en efectivo o en especie.

Empresa Mixta, S.A. de C.V.
Relación de Nómina por el período comprendido:
Del 1º de enero al 28 de febrero de 2002.

Trabajador:	A	B	C	D	E
Antigüedad:	6 meses	1 año	2 años	4 años	5 años
Cuota Diaria	100.00	116.67	133.33	316.67	400.00
Sueldo mensual	3,000.00	3,500.00	4,000.00	9,500.00	12,000.00
Tiempo Extra Doble	225.00	262.50	300.00	712.50	900.00
Tiempo Extra Triple	0.00	175.00	350.00	0.00	300.00
Cumpleaños	140.00	0.00	186.67	0.00	560.00
Premios quinquenales	0.00	583.33	0.00	0.00	0.00
Premio de puntualidad	140.00	163.33	186.67	443.33	560.00
Comisiones s/ventas.	0.00	0.00	0.00	0.00	8,500.00
Despensas	300.00	350.00	400.00	950.00	1,200.00
Total Pagado	3,805.00	5,034.16	5,423.34	11,605.83	24,020.00

- **Tiempo extra doble.** No se integra el tiempo extra pagado dentro de los límites legales: 3 horas 3 veces a la semana, es decir 9 horas a la semana. En nuestro ejemplo, el tiempo extra doble percibido por los trabajadores no es materia de integración, sin embargo todo el tiempo extraordinario que se pagó de manera triple debe ser integrado al salario, por tratarse de una remuneración mayor al límite establecido por la fracción IX del referido Art. 27 de la LSS.
- **Premios de puntualidad.** La empresa otorga un día de salario a todos los trabajadores que observen puntualidad durante todo el mes, la disposición legal al respecto, establece que no serán integrados al salario base de cotización, los premios por puntualidad y asistencia siempre que no rebasen del 10% del salario base de cotización del trabajador o en su caso sólo integrará el excedente de dicha cantidad, lo que nos obliga a comparar dicha exención con la prestación otorgada durante el mes, resultando que no habiendo excedente del límite sobre lo pagado, dicha percepción no se integra al salario de los trabajadores para efectos de cotización al seguro social.

Trabajador	A	B	C	D	E
Salario diario integrado	108.88	127.02	145.46	346.86	439.01
Salario base cotización	3,375.18	3,937.71	4,509.30	10,752.61	13,609.42
Límite Premios 10% SBC	337.52	393.77	450.93	1,075.26	1,360.94
Premio asistencia pagado	140.00	163.33	186.67	443.33	560.00
Excedente a integrar	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

- **Despensas en efectivo o en especie.** Sólo se integra el excedente del 40% del SMGDF, es decir el excedente de \$16.86 diarios, equivalentes a \$505.80 mensuales. La empresa ha otorgado a todos sus trabajadores el 10% de su salario en vales de despensa, por lo que atendiendo el límite de exclusión, los trabajadores D y E, cotizarán el excedente de la despensa con respecto al límite ya referido.

Empresa Mixta, S.A. de C.V.					
Determinación del salario base de cotización para 2º Bimestre de 2002.					
Trabajador	A	B	C	D	E
Antigüedad	6 meses	1 año	2 años	4 años	5 años
Salario diario fijo	108.88	127.02	145.46	346.86	439.01
Salario diario variable					
Tiempo Extra Triple	0.00	175.00	350.00	0.00	300.00
Cumpleaños	140.00	0.00	186.67	0.00	560.00
Premios quinquenales	0.00	583.33	0.00	0.00	0.00
Comisiones s/ventas	0.00	0.00	0.00	0.00	8,500.00
Excedente de Despensas	0.00	0.00	0.00	449.66	699.66
Total Percep. Variables	140.00	758.33	536.67	449.66	10,059.66
Días de salario devengado	59	48	59	59	59
Salario variable	2.38	15.80	9.10	7.63	170.51
Salario Mixto: Cotización del 2ºBIM/2002	111.26	142.82	154.56	354.49	609.52

Como aclaración, el trabajador B presentó una incapacidad de 11 días, razón por la cual los días de salario devengado son 20 en el mes de enero y 28 en el mes de febrero. Finalmente, la empresa ha determinado los salarios base cotización para el 2º bimestre de 2002, siempre y cuando no varíen los elementos fijos, pues de lo contrario se tendría que calcular un nuevo salario por modificación de elementos fijos del salario mixto. En nuestro ejemplo, sufrieron modificación los elementos variables del salario mixto y el plazo para presentar los avisos de modificación de salario vencería el día 5 de marzo de 2002, de conformidad con el recientemente reformado Artículo 34, en su fracción II.

Empresa Mixta, S.A. de C.V.					
Avisos de modificación de salario correspondiente al 2º Bimestre de 2002.					
Trabajador	A	B	C	D	E
Salario base anterior	108.88	127.02	145.46	346.86	439.01
Nuevo Salario Base de Cotización	111.26	142.82	154.56	354.49	609.52
Tipo de salario Mixto (2)	Mixto (2)	Mixto (2)	Mixto (2)	Mixto (2)	Mixto (2)
Fecha de modificación	01/03/2002	01/03/2002	01/03/2002	01/03/2002	01/03/2002

LA OBLIGACIÓN PATRONAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN AL SEGURO SOCIAL.

La LSS y el Reglamento de Afiliación, establecen las disposiciones aplicables a la obligación patronal de inscribirse e inscribir a sus trabajadores al seguro social; asimismo prevén las bases para los avisos de modificación de salario y los avisos de baja de los trabajadores.

A partir del 21 de diciembre de 2001, con la entrada en vigor del Decreto que reforma diversas disposiciones de la LSS, tras la modificación del Artículo 30, que establece la forma de determinar el salario base de cotización para salarios variables y mixtos, se tuvo que hacer lo propio con el Art. 34, referente a los plazos para presentar los avisos por modificación de salario, estableciéndose como plazo los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, para comunicar al Instituto las modificaciones del salario diario promedio por las percepciones variables obtenidas en el bimestre anterior. Para el salario mixto, de modificarse los elementos fijos, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario y si al concluir el bimestre hubo modificación de los elementos variables, el patrón debe presentar al Instituto el aviso en los mismos plazos que el salario variable.

PLAZOS PARA LA PRESENTACIÓN DE AVISOS DE MODIFICACIÓN DE SALARIO.		
Tipo de Salario.	Del 1º de julio de 1997 al 20 de diciembre de 2001.	A partir del 21 de diciembre de 2001.
SALARIO FIJO.	<i>Dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha de modificación.</i>	
SALARIO VARIABLE.	<i>Dentro de los primeros 15 días hábiles siguientes a la fecha de modificación.</i>	<i>Dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.</i>
SALARIO MIXTO.	<i>Dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha de modificación por los elementos fijos y de 15 días por los elementos variables.</i>	<i>Dentro de los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha de modificación por los elementos fijos y de los primeros 5 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, cuando al concluir el bimestre se modifiquen los elementos variables que integran el salario base de cotización.</i>

Con el propósito de facilitar el estudio del tema, a continuación presentamos una guía sobre el procedimiento a seguir para el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación al seguro social.

INSCRIPCIÓN PATRONAL.	
Fecha de inscripción.	<i>La obligación del patrón a registrarse ante el Instituto debe cumplirse dentro de los <u>5 DÍAS siguientes a la fecha en que INICIE UNA RELACIÓN LABORAL</u>, inicie operaciones la sociedad cooperativa de producción, inicie su vigencia el convenio celebrado con el Instituto o inicie su vigencia el Decreto del Ejecutivo Federal.</i>
Fundamento legal.	<i>Artículo 15 de la Ley del Seguro Social, fracción I; y 3º, 10 y 11 del Reglamento de Afiliación.</i>
Oficina Receptora.	<i>Departamento Subdelegacional de Afiliación Vigencia de Derechos.</i>
Autorizados.	<i>El patrón o su representante legal.</i>
Requisitos a cumplir.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Llenar Avisos de Inscripción Patronal (AFIL-01) en original y dos copias.</i> <input type="checkbox"/> <i>Llenar formato de Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo (SSRT-01-003).</i> <input type="checkbox"/> <i>Llenar Aviso de Inscripción de cada uno de sus trabajadores (AFIL-02).</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar Aviso de Alta ante la SHCP.</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar Acta Constitutiva de la sociedad, así como el Certificado de Inscripción de Estatutos en el Registro Público de Comercio y el Certificado de Inscripción en el Registro Público de Comercio.</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar documentación que acredite la personalidad del representante legal.</i> <input type="checkbox"/> <i>Comprobante de domicilio y croquis del negocio.</i>
Comprobante a obtener.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Credencial Patronal.</i> <input type="checkbox"/> <i>Copia del Aviso de Inscripción Patronal (AFIL-01).</i> <input type="checkbox"/> <i>Copia del Formato de Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo (SSRT01-003).</i> <input type="checkbox"/> <i>Copia de los Avisos de Inscripción de cada uno de los trabajadores.</i>

Debemos considerar, que las multas por incumplimiento a la obligación de registrarse ante el IMSS, van desde 20 hasta 350 veces el SMGDF, de conformidad con el Artículo 304 A y 304 B de la LSS actual y su capítulo de infracciones y sanciones. Por otro lado, cuando el patrón requiera de efectuar modificaciones a su registro ante el Instituto, el trámite a seguir será el siguiente:

MODIFICACIONES AL REGISTRO PATRONAL.	
Fundamento legal.	<i>Artículo 15 del Reglamento de Afiliación.</i>
Oficina Receptora.	<i>Departamento Subdelegación de Afiliación Vigencia de Derechos.</i>
Autorizados.	<i>El patrón o su representante legal.</i>
Requisitos a cumplir.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Escrito petitorio fundamentando los motivos de la modificación.</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar Aviso de Inscripción Patronal o modificación en su registro (AFIL-01), en original y dos copias.</i> <input type="checkbox"/> <i>Acta Constitutiva de la sociedad.</i> <input type="checkbox"/> <i>Credencial Patronal.</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar aviso de modificación ante la SHCP.</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentar la documentación comprobatoria necesaria.</i>
Comprobante a obtener.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Copia del escrito con folio, sello y firma de recibido.</i> <input type="checkbox"/> <i>Respuesta a la solicitud.</i> <input type="checkbox"/> <i>Copia de la documentación presentada por el patrón, con sello de recepción.</i>
Horario de atención.	<i>De lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas. Orientación Telefónica: 5211-0245 y 01800-905-9600</i>

El recuadro anterior, analiza la inscripción y modificación del registro patronal ante el Instituto, sin embargo no debemos olvidar que el patrón también tiene la obligación de presentar los avisos de inscripción, modificación y baja de sus trabajadores, obligación que a continuación analizamos.

AVISOS AFILIATORIOS DE LOS TRABAJADORES.

Fundamento legal.	Art. 15 de la LSS y 16 al 27 del Reglamento de Afiliación.
Oficina Receptora.	Departamento Subdelegacional de Afiliación Vigencia de Derechos.
Persona autorizada.	El patrón o su representante legal.
Requisitos a cumplir.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Presentar Aviso de Inscripción (AFIL-02) dentro de los 5 días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral. <input type="checkbox"/> Presentar Aviso de Modificación de Salario (AFIL-03) dentro de: Salario Fijo: 5 días hábiles siguientes a la fecha de modificación. Salario Variable: Primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre por la de modificación del bimestre anterior. Salario Mixto: Primeros 5 días hábiles siguientes si se modifica el elemento fijo o 5 días hábiles de enero, marzo mayo, julio, septiembre y noviembre si lo que se modifica es el elemento variable del bimestre anterior. <input type="checkbox"/> Presentar Aviso de Baja del trabajador (AFIL-04) dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral. <input type="checkbox"/> Cuando se presenten dispositivos magnéticos, se requiere por única vez y antes de iniciar la presentación, que el patrón empate sus Bases de Datos con las del IMSS, una vez que cumplió con este requisito, deberá acompañar sus dispositivos magnéticos con un respaldo en papel. <input type="checkbox"/> Credencial Patronal. <input type="checkbox"/> El ordenamiento contempla la posibilidad de inscribir y presentar avisos de modificación de salario (fijo), un día hábil anterior al inicio de la relación laboral o la fecha de modificación del salario.
Comprobante a obtener.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Copia de la documentación presentada por el patrón, con sello de recepción. <input type="checkbox"/> Copias de los Avisos Afiliatorios presentados.
Horario de atención.	De lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas. Orientación Telefónica: 5211-0245 y 01800-905-9600

ESCRITOS PATRONALES RELATIVOS A LA ACLARACIÓN DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS DE ASEGURADOS.

Fundamento legal.	Manual de Procedimientos de los Servicios de Afiliación Vigencia.
Oficina Receptora.	Departamento Subdelegacional de Afiliación Vigencia de Derechos.
Personal autorizado.	El patrón o su representante legal.
Requisitos a cumplir.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Escrito petitorio fundamentando los motivos de la aclaración. <input type="checkbox"/> Aviso de Inscripción Patronal (AFIL-01). <input type="checkbox"/> Credencial Patronal. <input type="checkbox"/> Avisos de Inscripción de Trabajadores (AFIL-02), Modificación de Salario (AFIL-003) o Baja de Trabajadores (AFIL-04), según corresponda.
Comprobante a obtener.	Copia del escrito con folio y sello de recepción y respuesta por escrito.

Con respecto a los plazos para presentar los avisos afiliatorios ante el Instituto, cabe señalar que la LSS vigente desde el 1º de julio de 1997 contemplaba dentro del Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, severas sanciones económicas a los patrones que no presentarán o lo hicieran en forma extemporánea, entre otros, los: Avisos de Inscripción Patronal, Avisos de Inscripción de Trabajadores y Avisos de Modificación de Salarios de los Trabajadores, las sanciones oscilaban entre 50 y 350 veces el SMGDF, pero lo que era sin duda controvertido, es el hecho de que la sanción se aplicará indistintamente cuando se omitiera la presentación de los avisos y cuando se hiciera de manera voluntaria la presentación en forma extemporánea de dichos avisos.

Decíamos controvertido, cuando es una norma de clara contraposición a lo establecido por el Art. 73 del Código Fiscal de la Federación que en su primer párrafo dice: **"No se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones fiscales fuera de los plazos señalados por las disposiciones fiscales"**, atento a lo anterior, el H. Consejo Técnico emitió un acuerdo para no imponer multas en el caso de que se cumplan de manera espontánea las obligaciones fiscales fuera de los plazos, éste acuerdo fue tomado el 20 de agosto de 1997 y publicado en oficio del Instituto el 10 de septiembre de 1997.

Acuerdo del Consejo Técnico No. 397/97

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 264 fracción XI de la Ley del Seguro Social, vigente a partir del 1º de julio de 1997 y 5 del Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos acuerda:

- I. Tomando en consideración lo previsto por el Artículo 5 del Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, en todo aquello que no se oponga a la Ley del Seguro Social y al reglamento mencionado, se aplicarán supletoriamente en lo no previsto en los mismos, la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal de la Federación o el Derecho Común.*
- II. En razón de lo anterior y con fundamento en el Código Fiscal de la Federación de aplicación supletoria al reglamento citado, no se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones fiscales, fuera de los plazos señalados por las disposiciones fiscales, cuando se haya incurrido en infracción a causa de fuerza mayor o de caso fortuito. Se considerará que el cumplimiento no es espontáneo, en los términos que señala el Artículo 73 del Código Fiscal de la Federación*
- III. Por lo que respecta a la infracción señalada en el Artículo 6 fracción XV del Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, ésta no será aplicada en los casos en que el patrón demuestre a satisfacción del Instituto que incurrió en la comisión de dicha infracción por causas imputables al mismo Instituto.*

Afortunadamente, a partir del 21 de diciembre de 2001, con la entrada en vigor de las reformas a la LSS, se contempló en el texto legal lo sustentado en el Acuerdo, por lo que ahora el Artículo 304 C, establece que no se impondrán multas cuando se cumpla en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados.

Dicha disposición, también señala que no habrá cumplimiento espontáneo cuando la omisión sea descubierta por el Instituto, la omisión haya sido corregida después de alguna notificación del Instituto y cuando la omisión se corrija con posterioridad a los 15 días siguientes a la presentación del dictamen.

De las tres causales anteriores, tal vez la más ambigua es la primera, donde el sujeto pasivo se hará acreedor a una multa cuando la omisión "sea descubierta" por el Instituto, sin embargo no precisa lo que debemos entender por el hecho de estar en presencia de una omisión de la cual tenga conocimiento la autoridad.

Finalmente, en materia de afiliación es común que los patrones presenten los avisos de inscripción, modificación y bajas dentro del plazo legal de 5 días hábiles, sin considerar que en el supuesto de que el trabajador sufra un riesgo de trabajo sin encontrarse inscrito al seguro social o estar inscrito con un salario inferior al realmente devengado, el patrón se expone al fincamiento de un capital constitutivo¹⁴ por parte del Instituto, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del Art. 77 de la LSS.

Artículo 77, LSS.

"Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificación de su salario, entregados al instituto después de ocurrido el siniestro, EN NINGÚN CASO LIBERARÁN AL PATRÓN de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aún cuando los hubiese presentado dentro de los 5 días a que se refiere el Art. 19 de este ordenamiento"

En atención a lo anterior, lo más recomendable es presentar los avisos de inscripción y modificación de salario, con anterioridad al inicio de las labores de sus trabajadores y con antelación a la fecha en que se modifique el salario, tratándose de inscripción y modificación de salario fijo, respectivamente. Aún cuando existe cierta contradicción de criterio, con la adición a partir del 21 de diciembre de 2001, de un último párrafo al Artículo 88, para señalar que no procederá la determinación del capital constitutivo siempre y cuando los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, hubiesen sido entregados al Instituto **dentro de los plazos legales** establecidos.

Para ilustrar un poco el criterio recomendado, veamos dos ejemplos:

- a) *El trabajador A, fue contratado para prestar sus servicios en la fábrica El Papel, S.A., se estipuló como fecha de inicio de la relación laboral, el día lunes 19 de noviembre de 2001 a las 6:00 horas. En este caso lo más recomendable para el patrón, es presentar el aviso de inscripción el día viernes 16 de noviembre de 2001, pues de permitir que el trabajador inicie sus labores el día lunes, el horario mínimo al que se le podría inscribir sería las 8:00 horas, lo que nos arroja dos horas de labores sin estar inscrito en el Instituto, tiempo en el que lamentablemente pudiera surgir algún siniestro que obligue al patrón al pago del capital constitutivo fincado por el instituto, aún cuando presentará el aviso de inscripción a las 8:00 horas del mismo día lunes 19 de noviembre.*

¹⁴ **Capital constitutivo.** La LSS no establece una definición a este concepto, únicamente señala la forma de determinarlos y los importes que lo integran: asistencia médica, hospitalización, medicamentos y material de curación, servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento, intervenciones quirúrgicas, aparatos de prótesis y ortopedia, gastos de traslado, subsidios pagados, indemnizaciones, valor actual de la pensión y el 5% del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.

- b) *El trabajador B, fue contratado el día lunes 30 de abril de 2001 por la fábrica El Papel, S.A., como operador de una máquina prensadora, el trabajador se presentó a laborar el día 2 de mayo de 2001, en este caso, el día 1º de mayo es una fecha no laborable por lo que resulta conveniente y precautorio, inscribir al trabajador el mismo día 30 de abril de 2001, manifestando como fecha de inicio de actividades el 2 de mayo, de ésta forma, el trabajador se encuentra inscrito al instituto desde el día en que inicia su labor en la compañía. De la misma forma, cuando se modifique el salario fijo del trabajador B, lo más conveniente es presentar el aviso un día hábil antes de que opere la modificación, pues en el caso de que el trabajador sufriera algún riesgo de trabajo, el patrón no se haría acreedor al fincamiento del capital constitutivo, pues el trabajador se encontraría inscrito con el salario que realmente devenga.*

3.6 EL PROCEDIMIENTO DE LA DETERMINACIÓN FISCAL.

Las cuotas obrero patronales se generan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes y enterarlos al Instituto a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente. Asimismo corresponde al patrón, al momento de pagar salarios efectuar las retenciones¹⁵ de cuotas a cargo de sus trabajadores, excepto las de los trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo, pues ésta corresponde ser pagada íntegramente por el patrón. Si por cualquier causa el patrón no retiene dichas cuotas, posteriormente sólo puede descontar al trabajador 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo como un gasto que hasta el 31 de diciembre de 2001 no era deducible, pero que en base a la nueva LISR es una deducción autorizada.¹⁶

El Procedimiento para la Determinación de las Cuotas Obrero Patronales, consiste en aplicar a la base de cotización las tasas establecidas para el financiamiento de cada uno de los ramos del seguro social correspondientes a trabajadores y patronos.

¹⁵ El **Art. 38 de la LSS** establece en su tercer párrafo que el patrón tiene el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores, al respecto, vale recordar que los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, son responsables solidarios con los contribuyentes, hasta por el monto de estos pagos.

¹⁶ Hasta el 31 de diciembre de 2001, según el **Art. 25 de la LISR**, no eran deducibles las cuotas obreras pagadas por los patronos, cuando los primeros no percibían salario mínimo, tratándose de aportaciones al IMSS sólo eran deducibles las cuotas obreras pagadas por los patronos, correspondientes a trabajadores de salario mínimo general para una o varias áreas geográficas. A partir del 1º de enero de 2002, con la entrada en vigor de la nueva LISR, de conformidad con el artículo 29, en su fracción VIII, **son deducciones autorizadas "las cuotas pagadas por los patronos al IMSS, incluso cuando éstas sean a cargo de los trabajadores"**.

3.6.1

BASE DE COTIZACIÓN.

La **Base de Cotización** es el resultado de multiplicar el salario base de cotización por el número de días a cotizar al seguro social. Por salario base de cotización debemos entender el salario diario del trabajador, integrado por todas las percepciones que reciba por su trabajo, excepto los elementos que no integran el salario para efectos de cotización referidos en páginas anteriores.

El número de días es determinado por el mes natural a que se refiera al período de pago y salvo en el caso de que existan incidencias como altas, bajas, reingresos, ausentismos o incapacidades, se cotizan los días naturales de cada mes. En el caso de **AUSENTISMO**, el Artículo 31, establece a partir del 21 de diciembre de 2001, que si fueron menores a 8 días consecutivos o interrumpidos (antes 15), se cotiza únicamente en el seguro de Enfermedades y Maternidad; si el ausentismo fuera por periodos de 8 días o más, el patrón queda liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando presente el correspondiente aviso de baja del trabajador. Las ausencias amparadas por **INCAPACIDADES** médicas expedidas por el propio Instituto, liberan al patrón del pago de las cuotas, excepto las del ramo de Retiro y Vivienda.

COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL EN AUSENTISMOS.			
Tipo:	Período consecutivo o interrumpido:	Cotización al Seguro Social:	Requisitos:
Ausentismo Injustificado.	De 1 a 7 días	Sólo cotiza el Seguro de Enfermedades y Maternidad.	Comprobar la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas respectivas.
	De 8 días en adelante	Liberado del pago de las C.O.P.	Presentar el aviso en el plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha de baja.
Ausentismo por incapacidad.	Período ilimitado	Sólo cotiza el Ramo de Retiro.	Comprobar mediante la incapacidad médica expedida por el Instituto.

La base se encuentra sujeta a límites de cotización, que son los intervalos menor y mayor sobre los que se pagan las cuotas al seguro social. La LSS establece que en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo, es decir el límite inferior para la cotización será siempre el equivalente a 1 SMGZ. En el extremo contrario, el límite máximo para cotizar será el equivalente a 25 veces el SMGDF. Sin embargo, la LSS vigente estableció un incremento gradual de los límites de cotización a partir del 1° de julio de 1997 y hasta el 1° de julio de 2007.

LÍMITES DE COTIZACIÓN: Del 1º de Julio de 1997 y hasta el 1º de Julio de 2007.

Artículo 1o., 2o., 28 y Vigésimo Quinto Transitorio 1997

Año	IMSS						INFONAVIT
	Riesgos Trabajo	Enfermed. y Matern.	Invalidez y Vida	Retiro	Cesantía y vejez	Guarderías Prest.Soc.	Vivienda
	Límite de Cotización en días de Salario Mínimo General del D.F.						
Hasta el 20/Jul/1993	10	10	10	25	10	10	10
21/Jul al 31/Dic/1993	10	18	10	25	10	18	10
01/Ene/1994 al 30/Jun/1997 ¹⁷	25	25	10	25	10	25	10
01/Jul/1997	25	25	15	25	15	25	15
01/Jul/1998	25	25	16	25	16	25	16
01/Jul/1999	25	25	17	25	17	25	17
01/Jul/2000	25	25	18	25	18	25	18
01/Jul/2001	25	25	19	25	19	25	19
01/Jul/2002	25	25	20	25	20	25	20
01/Jul/2003	25	25	21	25	21	25	21
01/Jul/2004	25	25	22	25	22	25	22
01/Jul/2005	25	25	23	25	23	25	23
01/Jul/2006	25	25	24	25	24	25	24
01/Jul/2007	25	25	25	25	25	25	25

Como comentamos en el estudio histórico de la LSS, al aumentar los límites de cotización se aumenta la base y la cuota al seguro social, pues los trabajadores que hasta el 30 de junio de 1997 percibían más de 10 veces el SMGDF diario, gozaban del límite de cotización de los ramos de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (hoy, ramo de Vida), sin embargo con la entrada en vigor del ordenamiento actual, se incrementó a 15 veces el tope y mas aún se estableció un incremento gradual de 1 SMGDF por cada año hasta llegar a 25 veces el SMGDF el 1º de julio de 2007.

Hemos mencionado que de manera general, la Base de Cotización es el salario mensual integrado de los trabajadores, sin embargo entre las innovaciones de la LSS de 1997, se estableció para el Seguro de **Enfermedades y Maternidad**, una Cuota Fija a cargo del patrón con base en el SMG del D.F. y una Cuota con base en el Excedente de 3 SMGDF con respecto al salario base de cotización del trabajador. De esta forma, a partir del 1º de julio de 1997, para el Seguro de EyM, la base de cotización no es únicamente el salario base de cotización, sino también el SMGDF y el Excedente de 3 SMGDF con respecto al salario base de cotización del trabajador.

¹⁷ El Límite de cotización establecido para el INFONAVIT hasta el 30 de junio de 1997, era de 10 veces el SMG del Área Geográfica del patrón, por lo que existía diferencia con el precepto de la LSS, cuyo límite se expresaba en veces del Salario Mínimo General del D.F. Con la entrada en vigor de la LSS del 1º de julio de 1997, dicha inconsistencia es subsanada, y desde entonces los límites de cotización tanto de la LSS como de la Ley del INFONAVIT se basan en el Salario Mínimo General que rige en el D.F.

Las tasas establecidas para el financiamiento de los seguros establecidas en la LSS vigente desde el 1º de julio de 1997, se homologaron con el reagrupamiento de los ramos y en el caso del seguro de Enfermedades y Maternidad, al establecerse tres bases de cotización (*Salario base de cotización, Salario Mínimo del D.F. y Excedente de 3 SMGDF con respecto a la base de cotización*) se contemplaron cuatro distintas tasas de aportaciones: tres para las prestaciones en especie y una para las prestaciones en dinero.

Cuotas del Seguro Social Vigentes a partir del 01 de Julio de 1997					
Seguro		Base	Obrero	Patrón	C.O.P.
Riesgos de Trabajo		S.B.C.	0.000	Prima	Prima
Enfermedades y Maternidad:	Cuota Fija	SMGDF	0.000	13.900	13.900
	Excedente 3 SMGDF	Exc. 3 SM.	2.000	6.000	8.000
	Glos. Médicos Pensionados	S.B.C.	0.375	1.050	1.425
	Prestaciones en Dinero	S.B.C.	0.250	0.700	0.950
Invalidez y Vida		S.B.C.	0.625	1.750	2.375
Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez	Retiro	S.B.C.	0.000	2.000	2.000
	Cesantía en edad avanzada y Vejez	S.B.C.	1.125	3.150	4.275
Guarderías y Prestaciones Sociales		S.B.C.	0.000	1.000	1.000
Total sobre el Salario base de cotización		S.B.C.	2.375	9.650	12.025
Total sobre el SMG del D.F. Diario		SMGDF	0.000	13.900	13.900
Total sobre el Excedente de 3 SMGDF - SBC		Exc. 3 SM.	2.000	6.000	8.000

En el recuadro anterior no se incluye la Prima para el Seguro de Riesgos de Trabajo, pues corresponde al patrón determinar anualmente la Prima de Riesgo de conformidad con su siniestralidad. Así encontramos tres distintas bases a cotizar, reagrupamiento de ramos del seguro, aumento gradual de límites máximos de cotización para los ramos de Invalidez, Vida, Cesantía y Vejez y adicionalmente modificaciones anuales de las tasas para el Seguro de Enfermedades y Maternidad (Cuota Fija y Excedente de 3 SMGDF) desde el inicio de vigencia de la LSS y hasta el 1º de enero de 2008, de conformidad con el Artículo Décimo Noveno Transitorio de 1997 y el Acuerdo 692/99, publicado en el DOF, el 26 de enero de 2002.

Artículo Décimo Noveno Transitorio 1997

CUOTA FIJA SMGDF

"La tasa sobre el salario mínimo general diario del D.F. a que se refiere la fracción I del Art. 106, se incrementará el 1º de julio de cada año en 0.65%. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año de 2007.

EXCEDENTE 3 SMGDF

Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el 1º de julio de cada año en 0.49% la que corresponde a los patrones y en 0.16% la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007"

Instituto Mexicano del Seguro Social.

El H. Consejo Técnico, en la sesión celebrada el 1 de diciembre de 1999, dictó el Acuerdo 692/99 en los siguientes términos:

"Se precisa el día primero de enero de 1999, como fecha de inicio de las disposiciones a que hace referencia el artículo décimo noveno Transitorio de la Ley del Seguro Social, por lo que las modificaciones de incremento o decremento a las tasas a que se refiere el artículo 106 de la Ley citada, serán el día primero de enero de cada año, comenzando en el año de 1999, para terminar en el año 2008."

TASAS DE LAS APORTACIONES OBRERO PATRONALES.							
Modificación	CUOTA FIJA.	EXCEDENTE 3 SMGDF.			TASAS de EyM (Gtos. M. Pensionados y Prest. Dinero) + IV + RCV + GUARDERÍAS.		
	Art. 106,I	Art. 106, Fracción II			Patrón	Obrero	C.O.P.
	+ 0.65	- 0.49	- 0.16	- 0.65	0.00	0.00	0.00
	Patrón	Patrón	Obrero	C.O.P.	Patrón	Obrero	C.O.P.
01/Jul/1997	13.900	6.000	2.000	8.000	9.650	2.375	12.025
01/Ene/1999	14.550	5.510	1.840	7.350	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2000	15.200	5.020	1.680	6.700	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2001	15.850	4.530	1.520	6.050	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2002	16.500	4.040	1.360	5.400	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2003	17.150	3.550	1.200	4.750	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2004	17.800	3.060	1.040	4.100	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2005	18.450	2.570	0.880	3.450	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2006	19.100	2.080	0.720	2.800	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2007	19.750	1.590	0.560	2.150	9.650	2.375	12.025
01/Ene/2008	20.400	1.100	0.400	1.500	9.650	2.375	12.025

Finalmente, cabe hacer mención que se han presentado las tasas y límites establecidos por la LSS vigente desde el 1º de julio de 1997, mismos que no fueron modificados en el Decreto de Reformas a la LSS, expedido por el Ejecutivo Federal el 20 de diciembre de 2001.

Para concluir el capítulo, resolvamos el ejercicio de una empresa manufacturera que cuenta con 10 trabajadores y que presenta durante el mes de enero de 2002, las siguientes bases para determinar las cuotas obrero patronales causadas durante el período.

Tomemos como prima de riesgo para el seguro de Riesgos de Trabajo 2.3758% y consideremos que "La determinación fiscal, S.A. de C.V." se encuentra ubicada en el Distrito Federal. La compañía otorga prestaciones mínimas de ley a todos sus trabajadores y éstos cuentan con menos de un año de antigüedad.

Dentro de los trabajadores, sólo dos perciben como cuota diaria el salario mínimo vigente para el área A y ninguno de ellos percibe un sueldo mayor a 25 veces el SMGDF. Los trabajadores fueron inscritos con fecha 1º de enero salvo uno que se integró el día 17 de enero para suplir la baja que causó uno de los inicialmente contratados. Procedamos a determinar el salario integrado, la base de cotización a cada seguro, los días a cotizar, las retenciones a efectuar a los trabajadores y las cuotas obrero patronales a enterar al IMSS.

Consideraciones generales del caso práctico:

- Empresa manufacturera ubicada en el D.F., que tiene a su servicio a 10 trabajadores.
- Prima de Riesgos de Trabajo = 2.3758
- La compañía otorga las prestaciones mínimas ley a todos sus trabajadores y éstos cuentan con menos de 1 año de antigüedad.
- De los trabajadores, 2 perciben como cuota diaria el SMGDF y ninguno de ellos supera el límite de 25 veces el SMGDF.
- El aviso de inscripción de los trabajadores, señala el día 1º de enero de 2002, como inicio de la relación laboral.
- Durante el período se dio de baja al trabajador 4, con fecha 16 de enero de 2002.
- El trabajador 5, se inscribió el 17 de enero de 2002.
- En el mes de enero, el trabajador 7 presentó 6 días de ausentismo sin justificación.
- El trabajador 3, presentó una incapacidad de 10 días por enfermedad general.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.

Determinación de la Base de cotización al Seguro Social correspondiente al mes de Enero de 2002.

Trabajador	Salario Diario Integrado	Incidencias		Días a cotizar por ramo del Seguro			Base de cotización					Base de la Cuota Fija de EyM	Base del Excedente de 3 SMGDF de EyM
		Ausentismos	Incapacidades	EyM	Retiro	IV. CV. G. RT	25 SMGDF		19 SMGDF				
							Enfermedades y Maternidad	Retiro	Guarderías, Riesgo Trabajo	Invalidez y Vida	Cesantía avanzada y Vejez		
							\$ 1,053.75	\$ 1,053.75	\$ 1,053.75	\$ 800.85	\$ 800.85	\$ 42.15	\$ 126.45
Fórmula	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
				31-C	31-B	31-B-C	(A X D)	(A X E)	(A X F)	(A X F)	(A X F)	(D X 42.15)	(A-126.45XD)
1	44.06	0	0	31	31	31	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,306.65	0.00
2	44.06	0	0	31	31	31	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,365.86	1,306.65	0.00
3	210.87	0	10	21	31	21	4,428.27	6,536.97	4,428.27	4,428.27	4,428.27	885.15	1,772.82
4	190.00	0	0	16	16	16	3,040.00	3,040.00	3,040.00	3,040.00	3,040.00	674.40	1,016.80
5	200.00	0	0	15	15	15	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	632.25	1,103.25
6	750.00	0	0	31	31	31	23,250.00	23,250.00	23,250.00	23,250.00	23,250.00	1,306.65	19,330.05
7	820.00	6	0	31	25	25	25,420.00	20,500.00	20,500.00	20,021.25	20,021.25	1,306.65	21,500.05
8	820.00	0	0	31	31	31	25,420.00	25,420.00	25,420.00	24,826.35	24,826.35	1,306.65	21,500.05
9	850.00	0	0	31	31	31	26,350.00	26,350.00	26,350.00	24,826.35	24,826.35	1,306.65	22,430.05
10	1,008.75	0	0	31	31	31	31,271.25	31,271.25	31,271.25	24,826.35	24,826.35	1,306.65	27,351.30
Total	4,937.74	6	10	269	273	263	144,911.24	142,099.94	139,991.24	130,950.29	130,950.29	11,338.35	116,004.37

Para la elaboración de la cédula de determinación de la base de cotización a cada uno de los ramos del seguro social, lo primero que concurre es el salario diario integrado de cada uno de los trabajadores, en nuestro ejemplo se compone únicamente por el importe de la cuota diaria y las prestaciones legales relativas a un año de antigüedad, es decir 15 días de aguinaldo y 1.5 días de prima vacacional. Consideremos como ejemplo al trabajador 1, que percibe como cuota diaria \$42.15, como aguinaldo diario \$1.74 y por concepto diario de prima vacacional \$0.17, obtenemos un salario integrado de \$44.06 diarios, mismos que se consideran como base de cotización al seguro social. *En segunda instancia, para determinar el número de días a cotizar es necesario que consideremos los movimientos y las incidencias que se reportaron durante el mes de enero de 2002.*

- **Movimientos:** Baja del trabajador 4, el día 16 de enero de 2002 y el ingreso al día siguiente del trabajador 5.
- **Incidencias :** Ausentismo del trabajador 7, los días 2, 3, 5, 8, 23 y 25 de enero de 2002. En total 6 días de ausentismo sin justificación y sin goce de salario. Incapacidad presentada por el trabajador 3 durante 10 días según comprobante No. HDFG4578 expedido por el Instituto.

Del reporte anterior, atendemos el Art. 31 de la LSS que indica que las ausencias de los trabajadores por períodos consecutivos o interrumpidos menores a 8 días, liberan al patrón del pago de cuotas, excepto en el seguro de Enfermedades y Maternidad; razón por la cual el trabajador 7 cotiza los 31 días en el Seguro de Enfermedades y Maternidad y en los demás seguros la diferencia entre 31 días y los 6 ausentismos, es decir 25 días.

Con respecto al trabajador que sufrió la incapacidad médica de 10 días, se libera al patrón de la obligación por dicho período, del pago de cuotas, excepto en el ramo de Retiro y Vivienda. De esta forma el trabajador 3, cotiza al ramo de Retiro y Vivienda, los 31 días del mes, mientras que para los otros ramos y seguros únicamente cotiza 21 días.

Al aplicar al salario base el número de días a cotizar en cada ramo, obtenemos bases diferentes, sin embargo la causa de éstas diferencias no se debe únicamente a las variaciones en los días a cotizar en cada ramo, sino también al límite máximo de cotización para los ramos de Invalidez, Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, pues de conformidad con el Artículo Vigésimo Quinto Transitorio 1997 de la LSS, el límite máximo vigente del 1º de julio de 2001 al 30 de junio de 2002 para dichos ramos, es de 19 veces el SMGDF, equivalentes a $\$42.15 \times 19 \text{ veces} = \800.85 diarios. En nuestro caso, los trabajadores que superan el límite máximo de $\$800.85$ diarios, son los que perciben $\$820$, 850 y $1,008.75$ diarios, éstos trabajadores cotizan a los ramos de Invalidez, Vida, Cesantía en edad avanzada y Vejez, con $\$800.85$ diarios y salvo en el caso del trabajador 7 que cotizó un número de días menor a 31, para los tres trabajadores restantes, la cotización es la misma ($\$800.85 \times 31 \text{ días} = 24,826.35$)

Por último, encontramos las columnas correspondientes a las bases para las cuotas de las Prestaciones en Especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad, entendidas como Cuota Fija y Excedente de 3 SMGDF. Para la primera de ellas, el número de días determinado para cotizar en el seguro de Enfermedades y Maternidad se multiplica por el importe del SMGDF, cuyo monto es de $\$42.15$ diarios y el producto es la base sobre la que el patrón pagará la cuota fija. En la segunda, obtenemos la base para el Excedente de 3 SMGDF a partir de restar al salario base de cotización de cada trabajador el importe de 3 SMGDF ($\$42.15 \times 3 \text{ veces} = 126.45$); en nuestro ejemplo, sólo los trabajadores 1 y 2 no superan los $\$126.45$ como base de cotización diaria, razón por la cual para ellos no existe base para el pago de la cuota establecida.

Determinada la base de cotización, aplicamos las tasas vigentes del 1º de enero al 31 de diciembre de 2002 para cada uno de los Seguros y obtenemos el importe de las COP causadas durante el mes de enero de 2002.

**CUOTAS OBRERO PATRONALES:
RIESGO DE TRABAJO.**

La primera cuota que determinamos es la Aportación Patronal del seguro de Riesgo de Trabajo, para ésta consideramos la base que previamente determinamos con un límite máximo de 25 veces el SMGDF y le aplicamos la tasa que corresponda a la prima de riesgo del patrón. Ésta cuota deberá ser enterada el día 17 de cada uno de los meses y representa la aportación que hace el patrón al seguro social para salvaguardar la integridad de sus trabajadores ante un siniestro profesional.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.													
Determinación de las CUOTAS OBRERO PATRONALES para el SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD: Correspondientes al mes de Enero de 2002.													
Tra- baja- dor	Cuota F.	Excedente de 3 SMGDF			Prestaciones en Dinero			Gtos. Méd. Pensionados			Total Enf. y Maternidad		
	Patronal 16.50%	Patrón 4.04%	Obrero 1.36%	C.O.P. 5.40%	Patrón 0.70	Obrero 0.25	C.O.P. 0.95	Patrón 1.05	Obrero 0.375	C.O.P. 1.425	Patrón	Obrero	C.O.P.
Fór- mula	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
	LX16.50%	MX4.04	MX1.36	MX5.40	GX.70%	GX.25%	GX.95%	GX1.05	GX.375	GX1.425	N+O+R+U	P+S+V	N+Q+T+W
1	215.60	0.00	0.00	0.00	9.56	3.41	12.98	14.34	5.12	19.46	239.50	8.54	248.04
2	215.60	0.00	0.00	0.00	9.56	3.41	12.98	14.34	5.12	19.46	239.50	8.54	248.04
3	146.05	71.62	24.11	95.73	31.00	11.07	42.07	46.50	16.61	63.10	295.17	51.79	346.95
4	111.28	41.08	13.83	54.91	21.28	7.60	28.88	31.92	11.40	43.32	205.55	32.83	238.38
5	104.32	44.57	15.00	59.58	21.00	7.50	28.50	31.50	11.25	42.75	201.39	33.75	235.15
6	215.60	780.93	262.89	1,043.82	162.75	58.13	220.88	244.13	87.19	331.31	1,403.41	408.20	1,811.61
7	215.60	868.60	292.40	1,161.00	177.94	63.55	241.49	266.91	95.33	362.24	1,529.05	451.28	1,980.32
8	215.60	868.60	292.40	1,161.00	177.94	63.55	241.49	266.91	95.33	362.24	1,529.05	451.28	1,980.32
9	215.60	906.17	305.05	1,211.22	184.45	65.88	250.33	276.68	98.81	375.49	1,582.90	469.74	2,052.63
10	215.60	1,104.99	371.98	1,476.97	218.90	78.18	297.08	328.35	117.27	445.62	1,867.84	567.42	2,435.26
Total	1,870.83	4,686.58	1,577.66	6,264.24	1,014.38	362.28	1,376.66	1,521.57	543.42	2,064.99	9,093.36	2,483.35	11,576.71

A las bases que previamente determinamos para la Cuota Fija, el Excedente y el Salario Base de Cotización del Seguro de Enfermedades y Maternidad, les aplicamos las tasas vigentes durante el mes de enero de 2002 y obtenemos el importe de las cuotas obrero patronales por éste Seguro. Del cálculo resultan cuotas obrero patronales de \$11,576.71 de los cuales corresponde retener a los trabajadores \$2,466.27 pues el importe de la cuota para los trabajadores que perciben como cuota diaria el salario mínimo (trabajadores 1 y 2) debe ser pagado íntegramente por el patrón, que además deberá enterar \$9,093.36 para un gran total a su cargo de \$9,110.44 de cuotas patronales.

Enfermedades y Maternidad		
Cuotas a retener a los trabajadores	\$ 2,483.35 - 8.54 - 8.54	\$ 2,466.27
Cuotas a cargo del patrón	\$ 9,093.36 + 8.54 + 8.54	\$ 9,110.44
Total Cuotas Obrero Patronales	\$11,576.71	\$ 11,576.71

INVALIDEZ Y VIDA - GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.											
Determinación de las Cuotas Obrero Patronales para los seguros de INVALIDEZ Y VIDA - GUARDERÍAS Y PREST.											
Trabajador	Salario Diario Integrado	Días cotizar IV y G	Base Cotización Guarderías	Base Cotización Invalidez	INVALIDEZ Y VIDA			GUARDERÍAS	Cuota a cargo del Patrón	Cuota a retener Obrero	C.O.P.
					Patrón 1.750%	Obrero 0.625%	C.O.P. 2.375%	Patrón 1%			
					I1	I2	I3	J1			
Fórmula	A	F	I	J	(JX1.750)	(JX.625)	(JX2.375)	(I X 1%)	(I1+J1)	(I2)	(I3+J1)
			(AXF)	(AXF)							
1	44.06	31	1,365.86	1,365.86	23.90	8.54	32.44	13.66	46.10	0.00	46.10
2	44.06	31	1,365.86	1,365.86	23.90	8.54	32.44	13.66	46.10	0.00	46.10
3	210.87	21	4,428.27	4,428.27	77.49	27.68	105.17	44.28	121.78	27.68	149.45
4	190.00	16	3,040.00	3,040.00	53.20	19.00	72.20	30.40	83.60	19.00	102.60
5	200.00	15	3,000.00	3,000.00	52.50	18.75	71.25	30.00	82.50	18.75	101.25
6	750.00	31	23,250.00	23,250.00	406.88	145.31	552.19	232.50	639.38	145.31	784.69
7	820.00	25	20,500.00	20,021.25	350.37	125.13	475.50	205.00	555.37	125.13	680.50
8	820.00	31	25,420.00	24,826.35	434.46	155.16	589.63	254.20	688.66	155.16	843.83
9	850.00	31	26,350.00	24,826.35	434.46	155.16	589.63	263.50	697.96	155.16	853.13
10	1,008.75	31	31,271.25	24,826.35	434.46	155.16	589.63	312.71	747.17	155.16	902.34
Total	4,937.74	263	139,991.24	130,950.29	2,291.63	818.44	3,110.07	1,399.91	3,708.62	801.36	4,509.98

De los seguros que se enteran en forma mensual, hemos agrupado en una misma cédula los seguros de Invalidez, Vida y el de Guardería y Prestaciones Sociales, con la finalidad de observar el efecto que tiene el límite de cotización en las cuotas del seguro social, pues el número de días cotizados en ambos seguros es el mismo, pero mientras el seguro de Guarderías tiene establecido un límite de 25 veces (\$1,053.75 diarios), el de Invalidez y Vida vigente para el período que nos ocupa es de 19 veces el SMGDF (\$800.85), lo que significa que por los trabajadores que perciban como salario de cotización una cantidad mayor a los \$800.85, se pagarán las cuotas considerando ésta cifra como salario base de cotización. Lo anterior representa un beneficio para los trabajadores 7, 8, 9 y 10 que son los que perciben una cantidad mayor al límite establecido para Invalidez y Vida, así como para Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Con respecto a la retención a efectuar por el Seguro de Invalidez y Vida, nuevamente encontramos que las cuotas de los trabajadores que perciben como cuota diaria un salario mínimo, deben ser pagadas íntegramente por el patrón, por lo que la retención a descontar a los trabajadores por el mes de enero de 2002 debe ser de \$ 801.36, mientras que el patrón cargaría a resultados \$3,708.62, con lo que quedaría reservado el pago de los \$ 4,509.98 de cuotas obrero patronales del mes por los seguros de Invalidez, Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales.

RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Las cuotas para el seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, se enteran en forma **BIMESTRAL**, por lo que para el pago del 1er. Bimestre de 2002, debemos incluir las cuotas del mes de febrero. Para efectos de este ejercicio, consideremos que durante el mes de febrero ningún trabajador prestó sus servicios a la empresa, razón por la cual el pago del bimestre se realiza únicamente con las cuotas causadas durante Enero de 2002. El bimestre se entera a más tardar el día 17 del mes de marzo de 2002, conjuntamente con las cuotas establecidas de forma mensual, así como con la Cuota Patronal del 5% para Vivienda (INFONAVIT).

En la cédula, encontramos ramos con límites máximos de cotización diferentes: Retiro, 25 veces y Cesantía y Vejez, 19 veces el SMGDF. Aún más, las incapacidades médicas sólo cotizan en el ramo de Retiro y en el de Vivienda, por lo que encontramos tres bases diferentes. En lo que respecta a las retenciones a efectuar, corresponde a los trabajadores pagar \$ 1,442.45 pues la cuota determinada para los trabajadores 1 y 2, debe ser pagada por el patrón de conformidad con el Art. 36 de la LSS y Art. 28 del Reglamento respectivo, donde se establece la obligación patronal de pagar íntegramente las cuotas obrero patronales por los trabajadores que perciban como cuota diaria el Salario Mínimo (\$42.15 pues la empresa se ubica en el DF). El cargo que realiza el patrón a resultados es de \$13,650.62 por concepto de Retiro, Vivienda y Cesantía en edad avanzada y Vejez.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.
Determinación de las Cuotas del SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ,
correspondientes al mes de Enero de 2002, Incluidas en el 1er. Bimestre de 2002

Trabajador	Salario Diario Integrado	Incidencias		Días cotizar		Base de cotización Retiro \$1,053.75	Base Cesantía y Vejez \$ 800.85	CESANTÍA Y VEJEZ			RETIRO	INFONAVIT
		Ausentismos	Incapacidades	Retiro	Cesantía y Vejez			Patrón 3.150%	Obrero 1.125%	C.O.P. 4.275%	Patrón 2%	Patrón 5%
Fórmula	A	B	C	E	F	H	K	K1	K2	K3	H1	W
				31-B	31-C-B	(A X E)	(A X F)	K*3.150	K*1.125	K*4.275	H X 2%	5%
1	44.06	0	0	31	31	1,365.86	1,365.86	43.02	15.37	58.39	27.32	68.29
2	44.06	0	0	31	31	1,365.86	1,365.86	43.02	15.37	58.39	27.32	68.29
3	210.87	0	10	31	21	6,536.97	4,428.27	139.49	49.82	189.31	130.74	326.85
4	190.00	0	0	16	16	3,040.00	3,040.00	95.76	34.20	129.96	60.80	152.00
5	200.00	0	0	15	15	3,000.00	3,000.00	94.50	33.75	128.25	60.00	150.00
6	750.00	0	0	31	31	23,250.00	23,250.00	732.38	261.56	993.94	465.00	1,162.50
7	820.00	6	0	25	25	20,500.00	20,021.25	630.67	225.24	855.91	410.00	1,001.06
8	820.00	0	0	31	31	25,420.00	24,826.35	782.03	279.30	1,061.33	508.40	1,241.32
9	850.00	0	0	31	31	26,350.00	24,826.35	782.03	279.30	1,061.33	527.00	1,241.32
10	1,008.75	0	0	31	31	31,271.25	24,826.35	782.03	279.30	1,061.33	625.43	1,241.32
Total	4,937.74	6	10	273	263	142,099.94	130,950.29	4,124.93	1,473.19	5,598.12	2,842.00	6,652.95

Concluida la determinación analítica de las cuotas obrero patronales, presentamos la cédula sumaria de las cuotas causadas durante el mes de Enero de 2002 y el 1er. Bimestre de 2002. Los seguros que se enteran en forma mensual son: Riesgo de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y Guarderías y Prestaciones Sociales; los que deben enterarse en forma Bimestral es el seguro de RCV, conjuntamente con las Aportaciones a la Vivienda.

Efectuada la autodeterminación de cuotas, el patrón debe enterar y pagar a más tardar el día 17 de febrero y 17 de marzo de 2002, respectivamente. Para fines de auditoría, con la cédula de cuotas pagadas, podemos inferir la base que se cotizó a cada uno de los seguros y conciliarla contra los registros de nómina para cotejar la adecuada integración del salario base de cotización, en lo que comúnmente denominamos "prueba global" a la razonabilidad de las cuotas determinadas y la consistencia y suficiencia de los retenciones, cargo a resultados y pagos de las cuotas obrero patronales.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.

SUMARIA DE CUOTAS OBRERO PATRONALES CAUSADAS EN EL MES DE ENERO DE 2002 Y 1er. BIMESTRE DE 2002.

Trabajador	Salario Diario Integrado	RIESGO DE TRABAJO Prima 2.3758	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERÍAS Y Prest. Sociales	C.O.P. Mensuales	RETIRO	CESANTÍA EN EDAD AVANZ. Y VEJEZ	C.O.P. Bimestrales	TOTAL C.O.P.
	A		Z	I3	J1	1	H1	K3	2	(1+2)
1	44.06	32.45	248.04	32.44	13.66	326.58	27.32	58.39	85.71	412.29
2	44.06	32.45	248.04	32.44	13.66	326.58	27.32	58.39	85.71	412.29
3	210.87	105.21	346.95	105.17	44.28	601.61	130.74	189.31	320.05	921.66
4	190.00	72.22	238.38	72.20	30.40	413.21	60.80	129.96	190.76	603.97
5	200.00	71.27	235.15	71.25	30.00	407.67	60.00	128.25	188.25	595.92
6	750.00	552.37	1,811.61	552.19	232.50	3,148.67	465.00	993.94	1,458.94	4,607.61
7	820.00	487.04	1,980.32	475.50	205.00	3,147.87	410.00	855.91	1,265.91	4,413.78
8	820.00	603.93	1,980.32	589.63	254.20	3,428.08	508.40	1,061.33	1,569.73	4,997.81
9	850.00	626.02	2,052.63	589.63	263.50	3,531.78	527.00	1,061.33	1,588.33	5,120.11
10	1,008.75	742.94	2,435.26	589.63	312.71	4,080.54	625.43	1,061.33	1,686.75	5,767.29
Total	4,937.74	3,325.91	11,576.71	3,110.07	1,399.91	19,412.60	2,842.00	5,598.12	8,440.12	27,852.72

Procedamos entonces, a verificar las cuotas determinadas:

1. REVISIÓN DE REGISTROS CONTABLES.

Del análisis y revisión de la nómina del período, encontramos el pago del salario mensual y el cargo a resultados por las reservas para el pago de aguinaldos y prima vacacional. El énfasis de esta cédula se encuentra en el número de días pagados que puede generar diferencia contra el número de días cotizados, pues recordemos el efecto de las incidencias en algunos ramos del seguro social.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.							
Relación de Nóminas del 01 al 31 de Enero de 2002.							
Trabajador.	Salario Diario Integrado	Salario Diario Nominal	Días pagados	Salario Mensual Pagado	Reserva Aguinaldo Mensual	Reserva de Prima Vac. Mensual	Total Registrado en Contabilidad
Colum.	A	B	C	D	E	F	G
Fórm.		(A/1.0452)		(B X C)	BX15/365XC	E/10/365XC	(D+E+F)
1	44.06	42.15	31	1,306.79	53.70	5.37	1,365.87
2	44.06	42.15	31	1,306.79	53.70	5.37	1,365.87
3	210.87	201.75	21	4,236.77	174.11	17.41	4,428.29
4	190.00	181.78	16	2,908.53	119.53	11.95	3,040.02
5	200.00	191.35	15	2,870.26	117.96	11.80	3,000.02
6	750.00	717.57	31	22,244.55	914.16	91.42	23,250.12
7	820.00	784.54	25	19,613.47	806.03	80.60	20,500.11
8	820.00	784.54	31	24,320.70	999.48	99.95	25,420.13
9	850.00	813.24	31	25,210.49	1,036.05	103.60	26,350.14
10	1,008.75	965.13	31	29,918.92	1,229.54	122.95	31,271.41
Total	4,937.74	4,724.21	263	133,937.28	5,504.27	550.43	139,991.97

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.					
Prueba global a las cuotas pagadas al Seguro Social correspondientes al mes de Enero de 2002.					
Seguro	Cuota Pagada	Tasa	Base de Cotización	Pagado por Nóminas	Diferencia a conciliar
Riesgos de Trabajo	3,325.91	2.3758	139,991.97	139,991.97	(0.00)
Enfermedades y Maternidad					
Cuota Fija	1,870.83	16.5000	11,338.36		11,338.36
Excedente	6,264.24	5.4000	116,005.10	139,991.97	(23,986.87)
Prestaciones en Dinero	1,376.66	0.9500	144,911.97	139,991.97	4,920.00
Gastos Médicos Pensionados	2,064.98	1.4250	144,911.97	139,991.97	4,920.00
Invalidez y Vida	3,110.07	2.3750	130,951.02	139,991.97	(9,040.95)
Guarderías	1,399.91	1.0000	139,991.97	139,991.97	(0.00)
Retiro	2,842.00	2.0000	142,100.67	139,991.97	2,108.70
Cesantía y Vejez	5,598.12	4.2750	130,951.02	139,991.97	(9,040.95)
Total	27,852.72	36.3008	1,101,147.92		(18,781.71)

2. DETERMINACIÓN DE BASES DE COTIZACIÓN, CON FUNDAMENTO EN LAS CUOTAS PAGADAS.

En la fórmula $a \times b = c$, la regla matemática nos indica que si entendemos $a =$ base, $b =$ tasa y $c =$ cuota, partiendo de la cuota podemos determinar la base que conciliaremos contra los registros de nóminas. De las diferencias obtenidas, encontramos que éstas presentan variaciones constantes debido a los límites máximos de cotización y a los días cotizados por efecto de Ausentismos e Incapacidades médicas.

LÍMITES DE COTIZACIÓN:	INCIDENCIAS:	RAMO:	DIFERENCIA:
<i>Seguros con límite máximo de cotización de 25 veces el SMGDF.</i>	<i>Seguros donde cotizan los ausentismos</i>	<i>Enfermedades y Maternidad</i>	<i>\$11,338.36 (23,986.87) 4,920.00</i>
	<i>Seguros donde no cotizan los ausentismos</i>	<i>Riesgo de Trabajo Guarderías</i>	<i>\$ 0.00</i>
	<i>Ramos donde cotizan las incapacidades médicas</i>	<i>Retiro Vivienda</i>	<i>\$ 2,108.70</i>
<i>Seguros con límite máximo de cotización de 19 veces el SMGDF.</i>	<i>No cotizan ausentismos ni incapacidades</i>	<i>Invalidez y Vida Cesantía y Vejez</i>	<i>(9,040.95)</i>

3. CONCILIACIÓN DE LOS REGISTROS CONTABLES V.S. LA BASE DE COTIZACIÓN AL SEGURO SOCIAL

Partiendo del importe de los salarios pagados durante el período incrementado con las reservas de aguinaldo y prima vacacional que no han sido pagados pero que se incluyen como elementos fijos del salario base de cotización, obtenemos el registro que en resultados ostenta el patrón. La base de Riesgo de Trabajo y Guarderías son iguales a los registros de nómina, lo anterior obedece a que ningún trabajador excede de 25 veces el Salario Mínimo y que los ausentismos y las incapacidades no inciden en la cotización, pues para éstos seguros únicamente cotizan los días pagados a los trabajadores.

LA DETERMINACIÓN FISCAL, S.A. DE C.V.

Conciliación de la BASE DE COTIZACIÓN al Seguro Social y los PAGOS POR SERVICIOS PERSONALES SUBORDINADOS prestados bajo la dependencia y subordinación de un patrón correspondiente al mes de Enero de 2002 y 1er. Bimestre de 2002.

Concepto:	Riesgo de Trabajo	Cuota Fija	Excedente 3 SMGDF	Prest. en Dinero	Gtos. M. Pensionad.	Invalidez y Vida	Guarderías y Prest.	Retiro	Cesantía y Vejez
Días pagados	263	263	263	263	263	263	263	263	263
Días ausentismo	0	6	6	6	6	0	0	0	0
Días incapacidades	0	0	0	0	0	0	0	10	0
Total días cotizados	263	269	269	269	269	263	263	273	263
Importe de SMGDF 42.15		11,338.36							
SUELDOS PAGADOS	133,937.27		133,937.27	133,937.27	133,937.27	133,937.27	133,937.27	133,937.27	133,937.27
Aguinaldos reservados	5,504.27		5,504.27	5,504.27	5,504.27	5,504.27	5,504.27	5,504.27	5,504.27
Prima reservada	550.43		550.43	550.43	550.43	550.43	550.43	550.43	550.43
TOTAL CONTABILIDAD	139,991.97		139,991.97	139,991.97	139,991.97	139,991.97	139,991.97	139,991.97	139,991.97
+ Sueldos ausentismos	0.00	0.00	4,920.00	4,920.00	4,920.00	0.00	0.00	0.00	0.00
+ Sueldos incapacidades	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,108.70	0.00
- Excedente 3 SMGDF	0.00	0.00	28,906.87	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
- Excedente 19 SMGDF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	9,040.95	0.00	0.00	9,040.95
- Excedente 25 SMGDF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
BASE DE COTIZACIÓN	139,991.97	11,338.36	116,005.10	144,911.97	144,911.97	130,951.02	139,991.97	142,100.67	130,951.02

En el seguro de Enfermedades y Maternidad se cotizan los ausentismos menores a 8 días, por lo que incrementamos el importe de la cotización de 6 días del trabajador 7, que percibe un salario integrado de \$820 diarios. La cantidad a incrementar es el producto de \$820 X 6 días, equivalente a **\$4,920.00**, con lo que quedan conciliadas las bases de las Prestaciones en Dinero y la de los Gastos Médicos de Pensionados.

En el caso de la Cuota Fija, ésta se determina sobre la base del SMGDF, por lo que conciliamos a partir del número de días pagados más los 6 días de ausentismos y los multiplicamos por \$42.15, es decir 263 días + 6 días de ausentismo = 269 X \$42.15 = **\$11,338.36**.

Con respecto al Excedente de 3 SMGDF, debemos considerar el importe de los sueldos integrados que no supera los \$126.45 diarios, obteniendo la cantidad de **\$28,906.87**, tomemos como ejemplo al trabajador 1 que cotiza con \$44.06 diarios equivalentes a \$1,365.86 mensuales, el excedente mensual es de \$3,919.95 por lo que no habiendo excedente a cotizar la diferencia a conciliar serian los \$1,365.86.

El efecto en el trabajador 10, consiste en considerar los \$3,919.95 como partida a conciliar entre los \$31,271.25 cotizados mensualmente contra los \$27,351.30 que sirven de base para la determinación de la cuota obrero patronal por el Excedente de 3 veces el SMGF. El último de los seguros con limite de 25 veces el SMGDF, es el ramo de Retiro donde inciden los días de incapacidad cotizados por el trabajador 7 que devenga un salario de \$210.87 por 10 días, equivalentes a \$2,108.70 durante el periodo.

Para la conciliación de los seguros de Invalidez, Vida, Cesantía en edad avanzada y Vejez, incide únicamente el limite de cotización vigente para el periodo, que es de 19 veces el SMGDF, equivalente a \$800.85 diarios o \$24,826.35 mensuales que deben compararse contra la cotización del trabajador a los seguros de 25 SMGDF y obtener el excedente que no es considerado en la cotización de los seguros mencionados.

Trabaj.	Salario base cotización	Días a cotizar	Base cotización 25 SMGDF	Límite cotización 19 SMGDF	Días a cotizar	Base de cotización 19 SMGDF	Excedente del límite de cotización
7	820.00	25	20,500.00	800.85	25	20,021.25	478.75
8	820.00	31	25,420.00	800.85	31	24,826.35	593.65
9	850.00	31	26,350.00	800.85	31	24,826.35	1,523.65
10	1,008.75	31	31,271.25	800.85	31	24,826.35	6,444.90
Total	3,498.75		103,541.25	3,203.40		94,500.30	9,040.95

4. OPINIÓN E INFORME DE RESULTADOS.

Conciliados los registros contables por remuneraciones al servicio personal subordinado contra las bases de cotización al seguro social, se concluye que el patrón ha integrado acertadamente los salarios de sus trabajadores, éstos han cotizado en forma correcta al seguro social y las cuotas obrero patronales causadas han sido efectivamente determinadas y pagadas al IMSS, de conformidad con la normas legales vigentes.

CAP. 4 SEGUROS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

El seguro social tiene establecidos dos regímenes: el **obligatorio** y el **voluntario**, la esencia de la distinción entre uno y otro, es la existencia de una **relación laboral**. Es decir, la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario, nos ubica dentro del régimen obligatorio, mientras que en el régimen voluntario encontramos sujetos de aseguramiento con base en relaciones sociales de parentesco (seguro familiar) y jamás en relaciones laborales.

El régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgos de Trabajo.*
- II. Enfermedades y Maternidad.*
- III. Invalidez y Vida.*
- IV. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.*
- V. Guarderías y Prestaciones Sociales.*

4.1 RIESGOS DE TRABAJO.

Ramo del seguro social contenido en el Capítulo III, que consta de cinco secciones integradas por 43 Artículos que van del número 41 al número 83. Históricamente fue el seguro más exigido en los años anteriores a la expedición de la primera Ley del Seguro Social en 1943, ya que constituía la necesidad más apremiante para la clase trabajadora que se encontraba inerme ante los siniestros que con motivo de la actividad laboral pudiera sufrir.

Recordando un poco sobre las modificaciones sufridas por la LSS, es necesario resaltar que con base en las modificaciones del 20 de julio de 1993, a partir del 2º bimestre de 1995, las empresas se encuentran obligadas a autodeterminar el grado y la prima de riesgo con que habrán de efectuar el pago de las cuotas a este seguro.

Hoy de acuerdo con las reformas a la LSS del 20 de diciembre de 2001, se incluye dentro del propio texto legal lo que se había contemplado desde el 20 de noviembre de 2000 en el Reglamento para la Imposición de Multas, es decir, la imposición de una multa de 20 a 210 veces del SMGDF, a los patrones que no presenten la revisión anual obligatoria de siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgo de trabajo, la presenten extemporáneamente, con datos falsos o incompletos.

Más aún, la fracción XII del mencionado artículo 304 establece una multa de 20 a 350 veces del SMGDF, por no dar aviso de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia o no llevar los registros actualizados de éstos. De ahí la importancia de efectuar la revisión y la determinación en tiempo y forma.

RIESGOS DE TRABAJO: Accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de su labor productiva.	
Causas	Efectos
<p>Accidente de Trabajo es la lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo de la actividad laboral, incluido el traslado directo del domicilio al centro laboral y viceversa.</p> <p>Enfermedad de Trabajo es el estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador presta sus servicios.</p>	<p>Incapacidad Temporal: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.</p>
	<p>Incapacidad Permanente Parcial: Es la disminución de facultades o aptitudes de una persona para trabajar.</p>
	<p>Incapacidad Permanente Total: Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.</p>
	<p>Muerte.</p>

Las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, se dividen en prestaciones en especie y prestaciones en dinero. Las prestaciones en especie son el derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, los servicios de hospitalización, rehabilitación y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios para restablecer la salud del trabajador.

Las prestaciones en dinero que deben gozar los asegurados según el supuesto respectivo, son las siguientes:

a) Incapacidad Temporal.

Percibe el 100% del salario base de cotización durante un período máximo de 52 semanas (1 año), tiempo en el que se debe declarar su restablecimiento o la incapacidad permanente parcial o total a que haya lugar, suponiendo además un período de espera de 2 años en el que se establecerá una pensión provisional.

b) Incapacidad Permanente Parcial.

Si la incapacidad es superior al 50%, percibe una pensión por la institución de seguros. La pensión se calcula con base en la tabla de valuación de incapacidades permanentes contenida en el Art. 514 de la LFT. En el supuesto de que la valuación sea de hasta el 25%, el asegurado recibirá como pago definitivo el importe de 5 anualidades de la pensión que le hubiese tocado percibir, ésta opción también es aplicable a las valuaciones de más de 25% y hasta 50%. Adicionalmente, si la incapacidad es valuada en más de 50%, el asegurado percibirá un aguinaldo anual de 15 días sobre el importe de su pensión.

c) Incapacidad Permanente Total.

Si la incapacidad es derivada de un accidente de trabajo, el asegurado percibirá una pensión definitiva del 70% del salario base de cotización. Si la incapacidad es originada por enfermedades de trabajo, la pensión será del 70% del salario base de cotización, calculada con el promedio cotizado en las 52 últimas semanas. Tienen derecho a contratar seguros de Renta Vitalicia y sobrevivencia¹ y adicionalmente, percibirán un aguinaldo anual de 15 días de su pensión.

d) Muerte.

Sus beneficiarios contarán con ayuda para gastos de funeral equivalente a 60 días del SMGDF y recibirán un aguinaldo anual de 15 días de pensión. La pensión por viudez será igual al 40% de la pensión establecida en el caso de Incapacidad Permanente Total, los huérfanos menores a 16 años, recibirán una equivalente al 20%.

Finalmente señalaremos, que el Seguro de Riesgos de Trabajo es un ramo cuyas cuotas son íntegramente pagadas por el patrón, quién se encuentra obligado a determinar anualmente la prima de riesgo que deba cubrir. En el mes de febrero de cada año, el patrón debe revisar su siniestralidad, determinar su prima de riesgos de trabajo y presentarla mediante el formato autorizado² ante la Oficina Delegacional del IMSS que corresponda a su domicilio. Debe recordarse, la modificación del Art. 72, según Decreto del 20 de diciembre de 2001, mediante el cual se incrementa de 0.0025 a 0.0050 el valor para la Prima mínima de Riesgo, y se contempla una disminución de 2.9 a 2.3 al Factor de Prima. Sin embargo, mediante el Artículo Décimo Noveno Transitorio del mismo Decreto, se estableció una modificación gradual para aplicarse de la siguiente manera:

¹ **Renta vitalicia.** Contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Seguro de sobrevivencia. Contratado por los pensionados por R.T., por Invalidez, por Cesantía en Edad Avanzada, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual.

² El formato autorizado es el CLEM-22 carátula "Declaración Anual de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo", y CLEM-22-A "Relación de casos de Riesgos de Trabajo Terminados".

PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO.			
Art. 72	Ejercicio Fiscal	M = Prima Mínima	F = Factor de Prima
A partir del 21 de diciembre de 2001.	Hasta el 20/Dic/2001	0.0025	2.9
	2002	0.0031	2.7
	2003	0.0038	2.5
	2004	0.0044	2.3
	2005	0.0050	2.3

Con la reforma se beneficia a los patrones que cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la STyPS, autorizándolos para aplicar un Factor de Prima de 2.2, se establece la opción de las empresas con menos de 10 trabajadores para que presenten la declaración anual o cubran la prima media que corresponda de conformidad con el Art. 73 y se respeta que las variaciones anuales a la prima de riesgo no pueden ser mayores al 1.00% con respecto a la del año inmediato anterior, sólo que los límites fijados para la prima mínima y máxima serán de 0.005 y 15.00% de los salarios bases de cotización respectivamente.

La determinación de la Prima de RT, se basa en la fórmula actuarial:

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

Donde las variables son:

S= Total de días subsidiados por incapacidad temporal.

365= Número de días naturales del año.

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

I= Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, dividida entre 100.

D= Número de Defunciones durante el año.

F= Factor prima, que hasta el 20 de diciembre de 2001 era de 2.9, con la reforma se fija la aplicación de 2.7 para la determinación de la prima correspondiente a 2002, 2.5 para la de 2003 y a partir de 2004, se mantendrá en 2.3.

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos o el resultado de dividir el número de días cotizados entre 365 días.

M= Prima mínima de riesgos de trabajo, con la reforma del 20 de diciembre de 2001, la Ley prevé un incremento gradual de 0.0025 a 0.0050 en la prima determinada para el año 2005. Así la prima mínima aplicable para la determinación de la prima de 2002 es de 0.0031, de 0.0038 para 2003, de 0.0044 para 2004 y a partir de la determinación de la prima correspondiente al 2005, se fija en 0.0050.

Con la finalidad de ampliar un poco más el concepto, se resuelve el siguiente caso práctico:

1. La empresa "El Grito de Balre, S.A. de C.V.", es una fábrica dedicada a la fabricación, comercialización y exportación de componentes eléctricos y electrónicos, fue constituida el 1º de enero de 2001, según su Registro Patronal Y50-4725103-1, empresa del sector industrial, le correspondió la Clase III y una prima media de 2.59840%. Durante el período comprendido del 1º de enero al 31 de diciembre de 2001, contó con la prestación de servicios de 500 trabajadores y las incidencias del periodo fueron las siguientes:

Nombre de la empresa:	El Grito de Balre, S.A. de C.V.	
Registro Patronal:	Y504725103-1	
Periodo:	1º de Enero al 31 de Diciembre de 2001.	
No. de trabajadores:	500	
Ausentismos menores a 15 días	285	
Ausentismos mayores a 15 días	48	
Días cotizados al Seguro:		
E y M	182,272 (500 trabaj. * 365 días)-48-180	
Retiro	182,167 (500 trabaj. * 365 días)-48-285	
Invalidez y Vida, Guarderías, RT	181,987 (500 trabaj. * 365 días)-48-285-180	
Días pagados por nóminas	181,987 (500 trabaj. * 365 días)-48-285-180	
Días de incapacidad temporal	180	
Suma % Incap. Permanentes	0.0600	
Número de defunciones	0	
I. Determinación de la Prima =	(S/365) + V * (I+D) X (F/N) + M	
S= Total de días subsidiados por incapacidad temporal	=	180
365= Número de días naturales del año	=	365
V= 28 años, duración promedio de vida sin accidente mortal	=	28
I= % Incapacidades Permanentes Parciales y Totales	=	0.0600
D= Número de Defunciones durante el año	=	0
F= 2.9 que es el factor prima para 2001	=	2.9
N= No. de trabajadores promedio expuestos a los riesgos:		
(Días cotizados / 365) = (181,987 / 365)	=	498.595
M= 0.0025, que era la prima mínima aplicable al 2001	=	0.0025

Determinación de la Prima de Riesgos, con base en la Ley vigente hasta el 20 de diciembre de 2001.

$$\begin{aligned}
 \text{PRIMA} &= \left[\frac{S}{365} + V \cdot X (1 + D) \right] \cdot X \left(\frac{F}{N} \right) + M \\
 &= \left[\frac{180}{365} + 28 \cdot X (.06 + 0) \right] \cdot X \left(\frac{2.9}{498.6} \right) + 0.0025 \\
 &= \left[0.49315068 + 28 \cdot X (0.06) \right] \cdot X (0.005816286) + 0.0025 \\
 &= \left[0.49315068 + 1.680000 \right] \cdot X (0.005816286) + 0.0025 \\
 &= \left[2.17315068 \right] \cdot X (0.005816286) + 0.0025 \\
 &= \left[0.01263967 \right] + 0.0025 \\
 \text{PRIMA} &= \left[0.01513967 \right] \\
 \text{PRIMA} &= 1.51397\%
 \end{aligned}$$

Comparación Art. 74 LSS y Art. 2 Reglamento de Clasificación.

Límite Superior	3.59840
Prima anterior	2.59840
Límite Inferior	1.59840
Prima calculada	1.51397
PRIMA NUEVA	1.59840

Análisis de Resultados.

Como podemos observar, la prima determinada de acuerdo con la fórmula actuarial es igual a 1.51397%, pero al realizar la comparación contenida en el Art. 74 de la LSS y la fracción II del Art. 2 del Reglamento de Clasificación, donde se indica que la prima podrá aumentarse o disminuirse en una proporción no mayor al 0.01 del salario base de cotización con respecto a la del año anterior, nos vemos obligados a efectuar una disminución máxima de 1%, por lo que la Nueva Prima que utilizaremos a partir del mes de marzo de 2002 y hasta el mes de febrero de 2003, será la de 1.59840%.

De esta forma, la empresa cubrirá el 1.59840% sobre el salario base de cotización de todos y cada uno de sus trabajadores hasta el límite de 25 veces el SMG que rija en el D.F. El mismo criterio en caso contrario, si la prima determinada hubiera sido igual a 4.65870, la Nueva Prima se hubiera aumentado únicamente en 1%, es decir 3.59840%. Sólo en el supuesto de que la prima determinada se encuentre dentro del intervalo [3.59840 – 2.59840 – 1.59840], el valor determinado será considerado como Nueva Prima para el pago de las Cuotas del Seguro de RT.

De lo contrario será aplicable el límite superior o el inferior según proceda aumento o disminución de la prima derivado de las incidencias ocurridas durante el año de calendario. Si la empresa no presentará su declaración de prima en febrero de 2002, el IMSS esta facultado para determinar su nueva prima, éste cambio lo puede notificar a más tardar el 31 de enero de 2003, pero su aplicación sería retroactiva al 1º de marzo de 2002, lo que significaría para la empresa el pago de actualización y recargos. En caso de que el patrón esté en desacuerdo con la prima fijada por el IMSS, puede presentar a más tardar en 15 días hábiles, la "Solicitud de Desacuerdo" ante el departamento consultivo de la delegación que le corresponda. La solicitud deberá ser resuelta en un plazo no mayor a tres meses, de lo contrario se configurará la negativa ficta. De no resolverse la controversia, procederá la interposición del Recurso de Inconformidad ante el Consejo Consultivo Delegacional.

Con los mismos datos, determinemos ahora la prima correspondiente al periodo de 2002, para lo cual necesitamos fijar los ausentismos ya no en 15 días sino en 8, de conformidad a la modificación efectuada al Art. 31 para fijar los días cotizados al seguro social.

Determinación de la Prima de Riesgos aplicable del 1º de marzo de 2003 al 28 de febrero de 2004, con base en la Ley vigente a partir del 21 de diciembre 2001.

$$\begin{aligned}
 \text{PRIMA} &= \left[\frac{S}{365} + V \times (I + D) \right] \times \left(\frac{F}{N} \right) + M \\
 &= \left[\frac{180}{365} + 28 \times (.06 + 0) \right] \times \left(\frac{2.7}{498.6} \right) + 0.0031 \\
 &= [0.49315068 + 28 \times (0.06)] \times (0.005415162) + 0.0031 \\
 &= [0.49315068 + 1.680000] \times (0.005415162) + 0.0031 \\
 &= [2.17315068] \times (0.005415162) + 0.0031 \\
 &= [0.01176796] + 0.0031 \\
 \text{PRIMA} &= [0.01486796] \\
 \text{PRIMA} &= 1.48680\%
 \end{aligned}$$

Comparación Art. 74 LSS y Art. 2 Reglamento de Clasificación.

Límite Superior	2.59840
Prima anterior	1.59840
Límite Inferior	0.59840

Prima calculada	1.48680
PRIMA NUEVA	1.48680

Análisis de Resultados.

Con las modificaciones a los Artículos 72, 73 y 74 de la LSS, a partir del 21 de diciembre de 2001 se establecen incrementos graduales a la prima mínima de riesgo y decrementos al factor de prima.

Los valores consignados para la determinación de la prima de riesgos correspondiente a 2002, para M = Prima mínima de 0.0031 y para F = Factor de prima de 2.7, arrojan un efecto favorable en la aplicación de la fórmula actuarial, pues con los mismos datos con la legislación anterior habríamos determinado una prima de 1.51397 y con la aplicación de las normas vigentes obtuvimos una prima de 1.48680.

Si consideramos constantes los datos que reporta la empresa, proyectamos primas de riesgo para aplicar hasta el 28 de febrero de 2007, mismas que presentamos a continuación:

PRIMAS DE RIESGO, con base en las Reformas a la LSS, vigentes a partir del 21 de Diciembre de 2001.						
Año	Prima Calculada	Prima Anterior	Límite inferior	Límite Superior	Prima Nueva	Vigencia de la Prima Nueva de Riesgos
2001	1.51397	2.59840	1.59840	3.59840	1.59840	Del 1º Mar/2002 al 28 Feb/2003
2002	1.48680	1.59840	0.59840	2.59840	1.48680	Del 1º Mar/2003 al 28 Feb/2004
2003	1.46963	1.48680	0.48680	2.48680	1.46963	Del 1º Mar/2004 al 28 Feb/2005
2004	1.44246	1.46963	0.46963	2.46963	1.44246	Del 1º Mar/2005 al 28 Feb/2006
2005	1.50246	1.44246	0.44246	2.44246	1.50246	Del 1º Mar/2006 al 28 Feb/2007

Del análisis anterior, estimamos que con la entrada en vigor de las reformas a la Ley del Seguro Social, a partir del 21 de diciembre de 2001, los patrones no pagarán mayores cuotas por el Seguro de Riesgos de Trabajo, pues la prima de riesgos determinada al amparo de las reformas, se beneficia por el decremento del factor de prima en una proporción mayor al perjuicio que representa el incremento de la prima mínima destinada a cubrir los gastos administrativos de éste seguro.

El beneficio anterior, no aplicaría para los patrones de siniestralidad mínima, pues el límite mínimo de la prima establecida hasta el 20 de diciembre de 2001, era de 0.25% y a partir de esta fecha, se incrementó a 0.50%, razón por la cual no obstante contar con índices de siniestralidad insignificantes, los patrones deberán pagar las cuotas patronales a su cargo correspondientes al Seguro de Riesgos de Trabajo, al menos con el 0.50% del salario base de cotización de sus trabajadores.

4.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

Ramo del seguro social contenido en el Capítulo IV, Artículos 84 al 111 A, es decir 29 Artículos comprendidos en siete secciones: *Generalidades, De las prestaciones en especie, De las prestaciones en dinero, Del régimen financiero, De la conservación de derechos, De la medicina preventiva y una última incorporada con las reformas del 20 de diciembre de 2001, denominada: "Del registro de las actividades para la salud a la población derechohabiente"*. Esta última sección, contempla la creación de un **expediente clínico electrónico para el registro de cada derechohabiente**, manejado de manera confidencial por el personal autorizado del Instituto y fue la única modificación que sufrió este Seguro, por lo que permanecen vigentes las disposiciones contenidas en la Ley desde el 1º de julio de 1997.

Los sujetos de aseguramiento de EyM, son:

- Asegurado.
- Pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez y viudez, orfandad o ascendencia.
- Esposo (a) o concubinario (a) del asegurado o pensionado.
- Hijos menores de 16 años y en el caso de hijos con padecimientos crónicos hasta los 25.
- Padre y madre del asegurado que habiten en el mismo lugar que éste.

PRESTACIONES DEL RAMO

Concepto	Prestaciones en especie	Prestaciones en dinero	Conservación de derechos
Enfermedades no profesionales.	Asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria durante 52 semanas (1 año) con derecho a prórroga de 52 semanas más, por el mismo padecimiento.	Percibirán a partir del 4º día de inicio de la incapacidad, el 60% sobre el salario base de cotización actual (pagos semanales) hasta por 52 semanas y con una prórroga de 26 semanas más.	El asegurado que quede privado de su trabajo, pero que cuente con ocho semanas cotizadas sin interrupción, antes de la rescisión laboral, conserva el derecho a las prestaciones en especie durante ocho semanas posteriores a la desocupación. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.
Maternidad.	Asistencia durante el embarazo, alumbramiento y el puerperio, canastilla al nacer el hijo y ayuda en especie por 6 meses de lactancia.	Percibirá el 100% del salario base de cotización, 42 días antes del parto y 42 días posteriores al mismo.	

Por otro lado, hasta el 20 de julio de 1993, el límite máximo de cotización impuesto para Enfermedades y Maternidad era de 10 SMGDF, con las modificaciones hechas a la ley, a partir del 21 de julio y hasta el 31 de diciembre de ese año, aumentó a 18, finalmente a partir del 1º de enero de 1994 y hasta el día de hoy, el **límite máximo de cotización para el seguro de Enfermedades y Maternidad es de 25 veces el SMGDF.**

En lo que respecta a cuotas, este ramo presenta cierta complejidad para la determinación de las cuotas obrero patronales, pues no sólo se determina sobre el salario base de cotización del trabajador, sino también establece una cuota fija patronal basada en el SMGDF y un porcentaje sobre el excedente del triple del SMGDF con respecto al salario base de cotización del trabajador. El detalle de lo anterior es el siguiente:

CUOTAS DEL RAMO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.				
C.O.P.	Prest. en Dinero	Prestaciones en Especie		
Fundamento legal	Art. 107	Art. 25, Segundo párrafo	Art. 106, Fracción I y III	Art. 106, Fracción II
Sujeto	Prestaciones en Dinero	Gtos. Médicos Pensionados	Cuota Fija SMGDF	Excedente 3 SMGDF
Base de cotización	Salario base de cotización	Salario base de cotización	1 SMGDF diario	Exced. diario de 3 SMGDF- SBC
Patrón	0.700	1.050	13.90	6.00
Trabajador	0.250	0.375	0.00	2.00
Estado	0.050	0.075	13.90	0.00
Total	1.000%	1.500 %	27.80%	8 .00%

Sin embargo, las tasas establecidas para la Cuota Fija y el Excedente de 3 SMGDF, fracción I y II del Art. 106 de la LSS, se sujetaron a modificaciones progresivas, que inicialmente se suponía serían aplicadas a partir del 1º de julio de 1998 y hasta el 1º de julio de 2007 de acuerdo con el Artículo Décimo Noveno Transitorio para 1997, pero al amparo del Acuerdo 692/99, publicado en el DOF, el 26 de enero de 2000, se estableció "el día primero de enero de 1999, como fecha de inicio de las disposiciones a que hace referencia el artículo Décimo Noveno Transitorio", por lo que las modificaciones de incremento o decremento a las tasas, se iniciaron el 1º de Enero de 1999, para terminar en el año 2008.

Artículo Décimo Noveno Transitorio 1997

CUOTA FIJA SMGDF

"La tasa sobre el salario mínimo general diario del D.F. a que se refiere la fracción I del Art. 106, se incrementará el 1º de julio de cada año en 0.65%. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año de 2007.

EXCEDENTE 3 SMGDF

Las tasas a que se refiere la fracción II del artículo 106, se reducirán el 1º de julio de cada año en 0.49% la que corresponde a los patrones y en 0.16% la que corresponde pagar a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año de 1998 y terminarán en el año 2007"

Instituto Mexicano del Seguro Social.

El H. Consejo Técnico, en la sesión celebrada el 1 de diciembre de 1999, dictó el Acuerdo 692/99 en los siguientes términos:

"Se precisa el día primero de enero de 1999, como fecha de inicio de las disposiciones a que hace referencia el artículo décimo noveno Transitorio de la Ley del Seguro Social, por lo que las modificaciones de incremento o decremento a las tasas a que se refiere el artículo 106 de la Ley citada, serán el día primero de enero de cada año, comenzando en el año de 1999, para terminar en el año 2008."

De acuerdo con lo anterior, las tasas de las aportaciones del seguro de Enfermedades y Maternidad, aplicables desde el 1º de julio de 1997 y hasta el 1º de enero de 2008, son las siguientes:

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD: TASAS DE LAS APORTACIONES.										
	Cuota Fija	Excedente 3 SMGDF			Prestaciones en Dinero			Gastos Médicos de Pensionados		
Fundamento legal	Art. 106.I	Art. 106, Fracción II			Art. 107			Art. 25, segundo párrafo		
Modificación	+ 0.65	- 0.49	- 0.16	- 0.65	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Vigencia	Patrón	Patrón	Obrero	COP	Patrón	Obrero	COP	Patrón	Obrero	COP
01/Jul/1997	13.900	6.000	2.000	8.000	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/1999	14.550	5.510	1.840	7.350	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2000	15.200	5.020	1.680	6.700	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2001	15.850	4.530	1.520	6.050	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2002	16.500	4.040	1.360	5.400	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2003	17.150	3.550	1.200	4.750	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2004	17.800	3.060	1.040	4.100	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2005	18.450	2.570	0.880	3.450	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2006	19.100	2.080	0.720	2.800	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2007	19.750	1.590	0.560	2.150	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425
01/Ene/2008	20.400	1.100	0.400	1.500	0.700	0.250	0.950	1.050	0.375	1.425

Como puede observarse, del 1º de julio de 1997 al 30 de diciembre de 1998, no hubo modificación de las tasas de la Cuota Fija y el Excedente; a partir del 1º de enero de 1999, la Cuota Fija Patronal se incrementa en 6.50%, mientras que el Excedente del salario base de cotización con respecto a 3 SMGDF disminuye en 6.50%, porcentaje del que corresponde 4.90% a la cuota patronal y 1.60% a la cuota obrera.

Con la finalidad de cuantificar el efecto, tomemos el caso de un patrón que cuente con sólo dos trabajadores con prestaciones mínimas de ley y los siguientes salarios diarios integrados: Trabajador A \$45.00 y Trabajador B \$150.00

Efecto neto:	Diario	Mensual	Anual
Patrón:			
Trabajador A	\$ 0.26	\$ 8.06	\$ 94.90
Trabajador B	0.12	3.72	43.80
Aumento al Patrón	0.38	11.78	138.70
Obrero:			
Trabajador A	0.00	0.00	0.00
Trabajador B	0.05	1.55	18.25
Disminución al Trabajador	\$ 0.05	\$ 1.55	\$18.25

Considerando \$40.35 como SMGDF vigente durante el 2001 y suponiendo que éste dato permaneciera constante hasta el 01 de enero de 2008, determinamos que el efecto neto para un patrón con sólo dos trabajadores es un incremento en las cuotas por \$138.70 cada año, de los cuales el 68% corresponde al trabajador con menor sueldo, que de manera general podemos decir que es el gran grueso de la población en México-, y el 32% restante es atribuible al trabajador que percibe entre 3 y 4 salarios mínimos. En lo que respecta a los trabajadores, para el trabajador A no habría ninguna modificación, pues su cuota sería la misma todos los años, mientras que el trabajador B, con una capacidad contributiva mayor a la del trabajador A, gozaría de una disminución de \$18.25 cada año.

Finalmente, recordemos que con la reciente reforma al Art. 31 de la LSS, a partir del 21 de diciembre de 2001, se disminuye de 14 a 7 días, el límite máximo de días que por causa de ausentismos consecutivos o interrumpidos, deben cotizarse al Seguro de Enfermedades y Maternidad.

4.3 INVALIDEZ Y VIDA.

El ramo de Invalidez fue establecido con la finalidad de que el trabajador que sufriera alguna invalidez causada por enfermedad o accidente no profesional y que por dicha razón se viera imposibilitado para tener un salario, recibiera del Seguro Social una pensión compensatoria que lo mantuviera dentro de los límites necesarios del bienestar social.

El ramo de Muerte, hoy denominado Vida, fue integrado por el Seguro Social como una protección económica que se otorgaría a viudas y/o huérfanos para que no cayeran en el desamparo social por el deceso de la persona de la que dependían económicamente. Anteriormente denominado Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, a partir del 1º de julio de 1997, se reagrupan los ramos para quedar como sigue:

INVALIDEZ Y VIDA.	RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.
--------------------------	---

Este seguro se encuentra establecido por el Capítulo V, artículos 112 a 151, 40 artículos que integran siete secciones: *Generalidades, Del ramo de Invalidez, Del ramo de Vida, De las asignaciones familiares y ayuda asistencia, De la cuantía de las pensiones, Del Régimen financiero y por último, La conservación y reconocimiento de derechos.*

En la reforma del 20 de diciembre de 2001 a la Ley en comento, de este capítulo únicamente se modificaron los artículos 137, 141 y 149, para establecer precisiones mínimas a las reglas vigentes desde el 1º de julio de 1997.

De esta forma, se presume la existencia de Invalidez, cuando el asegurado a causa de una enfermedad o accidente no profesionales, se haya imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo.

Los asegurados que dejen de pertenecer al Régimen Obligatorio del seguro social, conservan sus derechos por un período igual al 25% del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, sin embargo de conformidad con el párrafo segundo del Art. 150, los asegurados conservarán sus derechos por lo menos durante 12 meses. Y en el caso de asegurados que se reincorporan al régimen obligatorio, el seguro social les reconoce el tiempo cubierto en sus cotizaciones anteriores, de la siguiente manera:

- a) Si la interrupción en la cotización es < 3 años, se le reconocen todas sus cotizaciones anteriores.
- b) Si la interrupción es > 3 años pero < 6 años, se le reconocen todas sus cotizaciones anteriores en el momento en que cubra un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones.
- c) Si la interrupción es > 6 años, se le reconocen todas sus cotizaciones anteriores en el momento de reunir 52 semanas (1 año) de nuevo aseguramiento.
- d) Los pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los seguros, con obvia excepción del seguro de Invalidez y Vida.

Ramo:	Sujetos:	Prestaciones:	\$ Pensión:	Requisitos:
Invalidez.	Asegurado.	<i>Pensión temporal.</i>	35% del promedio de salarios de las últimas 500 semanas cotizadas, pensión garantizada sin exceder 100% del salario promedio.	Haber cotizado 250 semanas o si la invalidez es de 75% o más, sólo se requiere acreditar 150 semanas de cotización.
		<i>Pensión definitiva.</i>		
		<i>Asignaciones Familiares.</i>		
		<i>Ayuda asistencial y asistencia médica.</i>		
Vida.	Viuda (o).	Pensión calculada sobre la Pensión que hubiera correspondido por Invalidez al asegurado.	90% sobre P/I	Que al fallecer el asegurado tenga reconocidas 150 semanas de cotización o fuera pensionado por invalidez.
	Hijos menores de 16 años.		20% sobre P/I	
	Padres dependientes (a falta de viuda o hijos).		30% doble orfandad	
		Ayuda asistencial.	20% Sobre Pensión de Invalidez.	

Para cubrir el seguro de IyV, las tasas de las aportaciones establecidas a cargo de patrones y trabajadores son de 1.750% y 0.625%, respectivamente. El límite máximo de cotización era hasta el 30 de junio de 1997 de 10 SMGDF, a partir de la entrada en vigor de la LSS del 1º de julio de 1997, el límite se incrementó a 25 veces el SMGDF, sin embargo, se consideró en el Artículo Vigésimo Quinto Transitorio 1997, que a partir de la entrada en vigor, el límite sería de 15 veces el SMGDF y se aumentaría en 1 SMGDF, hasta llegar a 25, el día 1º de julio de 2007.

Límite Superior de Cotización: Invalidez y Vida.	
<i>Periodo</i>	<i>Límite Superior</i>
Hasta el 30 de junio de 1997	10
01/Jul/1997	15
01/Jul/1998	16
01/Jul/1999	17
01/Jul/2000	18
01/Jul/2001	19
01/Jul/2002	20
01/Jul/2003	21
01/Jul/2004	22
01/Jul/2005	23
01/Jul/2006	24
01/Jul/2007	25

4.4 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

A partir del 1º de julio de 1997, la LSS implementó varios conceptos que requieren de un estudio previo al que realizaremos al seguro en comento. Dichos conceptos son los establecidos en el Art. 159 de la LSS: Cuenta individual, Renta vitalicia, Pensión, Seguro de sobrevivencia, Monto constitutivo y Suma asegurada.

Cuenta individual, es la que abren para cada asegurado las AFORES, en donde deben depositarse las cuotas obrero patronales y estatales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Retiros programados, es la opción de fragmentar los recursos de la cuenta individual.

Pensión se puede optar por: una renta vitalicia o efectuar retiros programados.

Renta vitalicia, contrato por el cual la aseguradora recibe los recursos acumulados en la cuenta individual y se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Individualizar, es el proceso para identificar los abonos a las subcuentas correspondientes a cada trabajador.

Seguro de sobrevivencia es el contrato para los pensionados por RT, ICV, con cargo a los recursos de la suma asegurada adicionada a

los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles las prestaciones que tendrán después de la muerte del pensionado.

Monto constitutivo es el importe \$ para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con la institución de seguros.

Suma asegurada es el resultado \$ de restar al Monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Contenido en el Capítulo VI, Art. 152 a 200, este seguro se encuentra plasmado en 50 Artículos y siete secciones: *Generalidades, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez, Ayuda para gastos de matrimonio, Régimen financiero, Pensión garantizada, Cuenta individual y SIEFORES*³.

³ En sus siglas **SIEFORES**, *Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro*, son instituciones de nuestro sistema financiero inspiradas en empresas que existen en México desde principios de los años cincuenta. Las instituciones que sirvieron de referencia para la creación de las AFORES son las operadoras de las Sociedades de Inversión, que se presentan en tres modalidades: bursátiles (Casas de Bolsa), bancarias y las independientes. El referente para las SIEFORES fueron las Sociedades de Inversión.

Atendiendo un poco la historia del seguro social, podemos señalar que los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, fueron incorporados al régimen obligatorio desde la expedición de la Ley de 1943, con la finalidad de proteger a los trabajadores que a causa de una despidio después de los 60 años o al cumplir 65, respectivamente; tuvieran limitadas posibilidades de acceder a un trabajo remunerado por la normal disminución de sus facultades por el transcurso del tiempo y su contribución al aparato productivo nacional.

En lo que respecta al ramo de Retiro, este seguro fue instituido en 1992 y a partir de esa fecha, la normatividad con respecto a él ha sido abundante y porque no decirlo, confusa y agobiante. Como comentamos en el párrafo anterior, desde 1943 se presumía la existencia de Cesantía en edad avanzada, cuando el asegurado quedaba privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad y tenía reconocidas un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales (24 años).

Las Sociedades de Inversión, tienen su origen en Europa a principios del siglo XIX. Robert Flemming, empresario estadounidense, al viajar por Europa adquirió por encargo de sus amigos acciones industriales, pero consideró que era riesgoso comprar de una sola empresa, así que compró de varias empresas, las guardó y a sus amigos les entregó un certificado de propiedad proporcional sobre todas las acciones adquiridas, de manera que todos eran dueños de las acciones de todas las empresas y juntos participaban en el riesgo de cada una de ellas.

Esto es el principio básico de las Sociedades de Inversión, la Diversificación del Riesgo.

En México, el decreto sobre las Sociedades de Inversión se expidió en 1950 y no es sino hasta 1956 cuando aparece la primera Sociedad de Inversión, posteriormente, en 1975 se reforma la Ley para permitir que las Sociedades de Inversión pudieran adquirir sus propias acciones y realmente crecer. En 1979 sólo existían 4 sociedades en nuestro país: FIRME (Fondo de Inversiones Rentables Mexicanas, S.A.) del grupo Somex, Santander Mexicano, hoy BBV A Bancomer, S.A.; FIMSA (Fondo Industrial Mexicano, S.A.) del Banco del Atlántico; MULTIFONDO (Multifondo de Desarrollo de Capital, S.A.) de Grupo Comermex hoy Inverlat; y FONDO BANAMEX, S.A., de Banamex, hoy Citigroup. Estas 4 sociedades eran de renta variable, invertían básicamente en acciones industriales, comerciales y de servicios.

Actualmente existen 3 clases de Sociedades de Inversión:

Sociedades de Inversión Comunes.

Realizan operaciones con valores de renta variable y deuda.

Sociedades de Inversión en Instrumentos de Deuda.

Operan exclusivamente instrumentos de deuda

Sociedades de Inversión de Capitales.

Operan con valores y documentos de deuda emitidos por empresas.

De esta forma el dinero de los trabajadores se invertirá en diferentes instrumentos, principalmente de Deuda: CETES, y el riesgo de las operaciones estará diversificado. Valdría recordar que al afiliarnos a una Afore no estamos invirtiendo directamente en esta empresa sino en la Sifore que ellos administran. Finalmente hay que mencionar que México no es el único país que está implementando este tipo de plan, también España lo está intentando y Filipinas. El modelo que originalmente se tomó fue el de Chile, pero no consideraron que en Chile los salarios son en UF's, el equivalente a nuestras UDI's y el efecto por causas de la inflación es muy distinto. Aún más, no evaluaron los efectos económicos y sociales de individualizar un seguro colectivo y terminar con la solidaridad como principio histórico del seguro social en México.

A partir del 21 de diciembre de 2001, de conformidad con la reforma al Art. 154, la LSS precisa la existencia de Cesantía en Edad Avanzada a partir de los 60 años de edad. Con respecto al seguro de Vejez, no habiendo mayor modificación, se mantiene la norma que prevé el derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez cuando el asegurado haya cumplido 65 años y tenga reconocidas un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales (24 años).

Abundando un poco más acerca de las modificaciones recientes a la LSS, encontramos la adición de un nuevo Artículo, el 172 A que establece los lineamientos para la contratación de una renta vitalicia para cubrir la pensión por viudez y orfandad, en el caso de muerte del pensionado por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, en los mismos términos e importes establecidos para Invalidez y Vida.

Los otros artículos reformados el 20 de diciembre de 2001, fueron el 171, 173, 180 y 183, presentando todos ellos sólo adecuaciones y precisiones de mínima importancia, por lo que siguen vigentes las prestaciones, tasas de las aportaciones, límites de cotización y normas establecidas para éste seguro, en la LSS del 1° de julio de 2007.

En lo que respecta al monto de las pensiones, es de reconocer el hecho de que mediante el Artículo Décimo Cuarto Transitorio del Decreto que Reforma Diversas Disposiciones de la LSS, se contempló el incremento del monto de las pensiones por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, otorgadas hasta el 20 de diciembre de 2001. Más aún, también se prevé su actualización anual en el mes de febrero de cada año mediante la aplicación del INPC del año anterior.

INCREMENTO DE LAS PENSIONES DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.		
	<i>Las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez otorgadas hasta el 20 de diciembre de 2001, se aumentarán a partir del 1° de abril de 2002:</i>	
Décimo Cuarto Transitorio, 2001	<i>Pensiones menores a 1 SMGDF (\$42.15)</i>	<i>Se incrementa la pensión hasta igualar 1 SMGDF (\$42.15 diarios)</i>
	<i>Pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a 1 SMGDF</i>	<i>Se incrementa la pensión que reciban al 31/Mar/2002 en un 10%</i>
	<i>Viudas con pensión igual o menor a 1.5 SMGDF</i>	<i>Se incrementa la pensión que reciban al 31/Mar/02 en un 11.11%</i>

Mencionadas las mínimas reformas a este seguro, continuemos nuestro estudio señalando las dos alternativas con que cuentan los asegurados que cumplan con los requisitos para el goce de las prestaciones del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, para el disfrute de su pensión:

1. Contratar con una institución de seguros una renta vitalicia.
2. Mantener el saldo de la cuenta individual en una AFORE y efectuar retiros programados.

También existe la posibilidad de acceder a pensiones anticipadas antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión calculada sea superior al 30% de la pensión garantizada descontada previamente la prima del Seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La pensión garantizada a que nos referimos es la que el Estado prevé para los asegurados que cumplan con los requisitos para obtener los beneficios del ramo de Cesantía o Vejez, el importe de dicha pensión es el equivalente a 1 SMGDF, cantidad actualizable mediante índices en el mes de febrero. Asimismo, los beneficiarios de los ramos de Cesantía y Vejez, además de su pensión disfrutarán de asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

RETIRO.

a) Derechos de los trabajadores:

- Contar con cuenta individual y elegir AFORE, pudiendo traspasar fondos una vez al año, recibir el informe bimestral de las aportaciones patronales y el estado de cuenta individual y realizar aportaciones voluntarias, pudiendo hacer retiros una vez cada 6 meses.

b) Derechos del trabajador que deje de estar sujeto a una relación laboral:

- En caso de desempleo, retirar de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre 75 días de su salario base de cotización de las últimas 250 semanas y el 10% del saldo de su subcuenta. Siempre y cuando lo retire a partir del 46° día natural posterior a la fecha de su desempleo y compruebe no haber efectuado ningún retiro durante los 5 años anteriores al día 46 después de su despido.

La última prestación por revisar de este seguro, es la ***Ayuda para gastos de matrimonio***, beneficio que se instituyó en 1949 y que realmente se otorgó a partir de 1952. Hoy se beneficia al asegurado a retirar como ayuda para gastos de matrimonio una cantidad equivalente a 30 días de SMGDF, siempre que acredite un mínimo de 150 semanas cotizadas, es decir, aproximadamente 3 años de cotizaciones, conservando sus derechos durante 90 días hábiles contados a partir de la fecha de su baja.

Con respecto a los límites superiores de cotización de este seguro, podemos mencionar que mientras los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, están sometidos a incrementos anuales; el ramo de Retiro desde 1992, establece su límite máximo en 25 veces el SMGDF.

Además, hay que recordar que el ramo de Retiro, es el único que se cotiza en el caso de Incapacidades.

LÍMITE SUPERIOR DE COTIZACIÓN: RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.		
Periodo	RETIRO.	Cesantía y Vejez.
<i>Hasta el 30 de junio de 1997</i>	25	10
01/Jul/1997	25	15
01/Jul/1998	25	16
01/Jul/1999	25	17
01/Jul/2000	25	18
01/Jul/2001	25	19
01/Jul/2002	25	20
01/Jul/2003	25	21
01/Jul/2004	25	22
01/Jul/2005	25	23
01/Jul/2006	25	24
01/Jul/2007	25	25

Recordando que con la Reformas a la LSS, del 20 de diciembre de 2001, no se presentaron modificaciones a los límites de cotización y las tasas de las aportaciones obrero patronales de ningún seguro, permanecen vigentes las tasas previstas desde el 1º de julio de 1997 para el pago de las cuotas obrero patronales del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que son las siguientes:

TASAS DE LAS APORTACIONES: RCV.		
Cuota:	Retiro.	CV.
<i>Patrón</i>	2.00%	3.150%
<i>Trabajador</i>	0.00%	1.125%
<i>C.O.P.</i>	2.00%	4.275%

Como hemos comentado, anteriormente el Seguro Social clasificaba en un seguro el ramo de Retiro y en otro seguro la Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (hoy Vida), al separar el seguro de IVCM, se tuvieron que establecer tasas para las dos divisiones: Invalidez y Vida por un lado y Cesantía y Vejez en el otro extremo. Al analizar el efecto en las tasas por la nueva agrupación de los ramos, encontramos que hubo una disminución en las tasas de las aportaciones obrero patronales de 1.425%, es decir, un decremento aproximado del 17.7% sobre la tasa con la que cotizaban tanto obreros como patronos, hasta el día anterior a la entrada en vigor de la LSS del 1º de julio de 1997.

Definitivamente esta disminución ofreció un pequeño beneficio a patrones y trabajadores, pero al ampliar los límites de cotización, se afectó principalmente a los trabajadores de ingresos medios, pues para los que percibían más de 10 SMGDF la ampliación del límite superior de cotización definitivamente les aumentó la cuota al Seguro Social por estos ramos.

Análisis de las Tasas de las Aportaciones del Ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez – Invalidez y Vida.				
	Retiro	Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte		
Fecha	Patrón	Patrón	Obrero	C.O.P.
1991	0.000	4.900	1.750	6.650
1992	2.000	5.040	1.800	6.840
Hasta 20/Jul/1993	2.000	5.180	1.850	7.030
Hasta 31/Dic/1993	2.000	5.180	1.850	7.030
1994	2.000	5.670	2.025	7.695
1995	2.000	5.810	2.075	7.885
1996	2.000	5.950	2.125	8.075
Hasta 30/Jun/1997	2.000	5.950	2.125	8.075
A partir 1º/Jul/1997 con el nuevo agrupamiento de ramos:				
Retiro	2.000			
Cesantía y Vejez		3.150	1.125	4.275
Invalidez y Vida		1.750	0.625	2.375
Suma CV+IV		4.900	1.750	6.650
Disminución	0.000	1.050	0.375	1.425

Por último, es importante resaltar que uno de los cambios más importantes derivados de la LSS vigente desde el 1º de julio de 1997, consiste en que las pensiones de los trabajadores ya no son pagadas por el IMSS, sino por *instituciones de seguros privadas* autorizadas por la CNSF⁴ para operar el ramo de pensiones derivadas de las leyes de seguridad social. Es decir en el momento en que el IMSS autoriza una pensión al trabajador, le entrega un "*Documento de Elegibilidad*" con él que puede contratar los Seguros de Renta vitalicia y de Supervivencia con una de las 14 aseguradoras autorizadas para tal efecto.

Para decidir, el trabajador debe evaluar la solidez económica y financiera de la aseguradora, además de los beneficios adicionales que ésta le ofrece. A continuación se presenta un cuadro con los beneficios adicionales que ofrecen las compañías de seguros a los asegurados que se ubiquen en algún supuesto para pensionarse (Riesgos de Trabajo, Invalidez, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez).

⁴ CNSF. Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

Beneficios Adicionales otorgados por las Instituciones Aseguradoras autorizadas por la CONSF.⁵

<p><u>1. ALLIANZ RENTAS VITALICIAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro por accidentes personales. ▪ Seguro de Vida a edad alcanzada 65. ▪ Seguro de vida individual, temporal a 10 años. ▪ Seguro ordinario de vida. ▪ Renta extra de la pensión una vez al año. ▪ Revaluación mensual de la pensión con el incremento de la UDI. ▪ Seguro ordinario de vida indexado a Udis. ▪ Ayuda educacional modalidades 16 y 25 años. ▪ Porcentaje Extra de la Pensión otorgado mensualmente. 	<p><u>2. PORVENIR-GNP</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida con suma asegurada constante. ▪ Pensión mayor familiar o individual. ▪ Seguro de muerte accidental. ▪ Seguro de muerte accidental y reembolso de gastos médicos. ▪ Seguro de vida indexado a la inflación. ▪ Seguro de vida temporal 20 indexado a la inflación. ▪ Seguro de gastos funerarios. ▪ Ayuda educacional superior. ▪ Ayuda educacional básico.
<p><u>3. ASEGURADORA HIDALGO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dividendo financiero. ▪ Potenciación vitalicia (anual o mes). ▪ Potenciación Temporal filial 25 (mes). ▪ Potenciación Temporal filial 16 (mes). ▪ Seguros temporales, ordinario de vida, dotales puros o mixtos y de enfermedades terminales. 	<p><u>4. AIG MÉXICO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo educacional. ▪ Aguinaldo adicional. ▪ Incremento a la Pensión. ▪ Seguro ordinario de vida para pensionados. ▪ Incremento a la pensión más aguinaldo adicional.
<p><u>5. PENSIONES BBV-PROBURSA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida. ▪ Muerte accidental. ▪ Revalorización mensual de pensión. ▪ Aguinaldo adicional. ▪ Ayuda educacional. ▪ Seguro dotal. ▪ Beneficio económico pagadero una vez al año de manera mensual. ▪ Combinación de opciones. 	<p><u>6. SEGUROS INBURSA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gratificación uno. ▪ Incremento mensual. ▪ Seguro de vida. ▪ Paquete 1. ▪ Gratificación y seguro de vida. ▪ Inbursa infantil. ▪ Inbursa seguridad.

⁵ En base en IDC, *Información Dinámica de Consulta*, Sección Seguridad Social, De Trascendencia, No. 109, México, D.F., 15 de julio de 2000.

Beneficios Adicionales otorgados por las Instituciones Aseguradoras autorizadas por la CONSF.

<p><u>7. PENSIONES BANORTE-GENERAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aguinaldo adicional. ▪ Respaldo educativo. ▪ Cobertura de seguro de vida temporal hasta 75 años indexada. 	<p><u>8. PRINCIPAL PENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo principal. ▪ Principal adicional. ▪ Seguros complementarios. ▪ Últimos gastos.
<p><u>9. PENSIONES BANAMEX</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento mensual de la pensión. ▪ Beneficio adicional pago anual por inflación. ▪ Pago adicional a la pensión básica mensual. ▪ Ayuda educacional, oportuna. ▪ Seguro ordinario de vida temporal de 5, 10 o 15 años con suma asegurada en moneda nacional o en Udis. ▪ Gastos funerarios en Udis. ▪ Beca escolar creciente Banamex. 	<p><u>10. PENSIONES BITAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida. ▪ Seguro de accidentes. ▪ Familia Bital. ▪ Seguro temporal 5, 10 o 20 Bital real. ▪ Seguro temporal 5, 10 o 20 Bital nominal. ▪ Seguro de vida Bital real. ▪ Seguro de vida Bital nominal. ▪ Pensión Bital. ▪ Seguro de vida Bital escalonado.
<p><u>11. PENSIONES BANCOMER</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida en Udis y cobertura de muerte accidental. ▪ Seguro de vida fijo y cobertura de muerte accidental. ▪ Apoyo adicional Bancomer. ▪ Pensión adicional. Temporal 20 fijo y cobertura de muerte accidental para pensionados. 	<p><u>12. SEGUROS SERFIN LINCOLN</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento a la pensión. ▪ Seguro de muerte accidental. ▪ Actualización mensual de la pensión básica. ▪ Beneficio integral Serfin Lincoln. ▪ Seguro ordinario de vida prima única. ▪ Ayuda educacional.
<p><u>13. PENSIONES COMERCIAL AMÉRICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida. ▪ Pensión adicional mensual. ▪ Pensión adicional mensual heredable. ▪ Ayuda familiar. ▪ Ayuda escolar. ▪ Ayuda escolar y familiar heredable. ▪ Aguinaldo adicional y aguinaldo adicional heredable. 	<p><u>14. GÉNESIS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguro de vida temporal 20, 10 y 5. ▪ Seguro ordinario de vida. ▪ Seguro de accidentes. ▪ Dote Génesis y Valor mensual Génesis. ▪ Seguro mancomunado ordinario de vida ▪ Seguro mancomunado temporal a 20, 10 o 5 años. Seguro dotal.

4.5 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Contenido en el Capítulo VII de la Ley del Seguro Social, artículos 201 a 217, abarca 19 preceptos y 4 secciones: *Guarderías, Prestaciones Sociales, Régimen financiero y Prestaciones de solidaridad social.*

Con respecto al ramo de Prestaciones Sociales, hasta el 30 de junio de 1997, la LSS lo contemplaba dentro del Capítulo Único del Título Cuarto, y no es sino hasta la entrada en vigor del ordenamiento actual, que este ramo se reagrupa con los otros ramos del Régimen Obligatorio.

A partir del 21 de diciembre de 2001, de conformidad con el **Decreto por el que se reformaron diversas disposiciones de la LSS**, se adicionaron a este capítulo, dos nuevos artículos, el 210 A, Prestaciones sociales y el 216 A, Prestaciones de solidaridad social; y se reformaron el 201, 205, 207, de Guarderías y el 209 de Prestaciones Sociales.

Encontramos como factor común de estas modificaciones, el objetivo de brindar mayores prestaciones a la población marginada, a tal grado, que incluso se prevé la obligación del Instituto de atender a la población no derechohabiente en situaciones de emergencia, siniestros, desastres naturales, en campañas de vacunación y atención de la salud y en apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza. Además, a partir del 21 de diciembre de 2001, el Instituto puede ofrecer sus instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales a la población en general, mediante una cuota para la recuperación de los costos correspondientes.

Las prestaciones sociales abarcan:

- **Prestaciones sociales institucionales.** Cuyo objetivo es fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, y contribuir a elevar en forma general los niveles de vida de la población. En la reforma referida, sobresale el énfasis conferido a los programas y cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a los que se les otorgó validez oficial.
- **Prestaciones de solidaridad social.** Comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria a favor de núcleos de la población marginados.

En lo conducente al ramo de **Guarderías**, es importante señalar que éste ramo nace a partir de la entrada en vigor de la Ley del 1º de abril de 1973, bajo la presidencia del Lic. Luis Echeverría Álvarez, quien planteó en la exposición de motivos, la importancia que la mujer empezaba a ganarse en la vida productiva del país y la necesidad de cubrir las obligaciones maternas de las trabajadoras, mientras éstas se encuentran en el centro laboral.

Anteriormente el Artículo 110 de la LFT del 18 de agosto de 1931, establecía la obligación de los patrones de proporcionar el servicio de guardería a sus trabajadoras, pero esta disposición alcanzó un cumplimiento mínimo dadas las condiciones de desarrollo de las empresas en general, por lo que en el año de 1961 se expidió el Reglamento del Art. 110 de la LFT donde se establece que aquellas empresas que tuvieran a su servicio a más de 50 mujeres, estaban obligadas a proporcionar el servicio de guardería infantil.

Posteriormente, en 1962 se reformó la Ley laboral, para establecer que sería el IMSS el organismo encargado de prestar el servicio de guarderías. Con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo vigente, el día 1º de mayo de 1970, según se estableció en el Art. 171, el IMSS era el organismo encargado de proporcionar el servicio de guardería infantil. Sin embargo no es sino hasta el año de 1973, cuando dicho encargo es implementado como ramo del Seguro Social cuyo financiamiento compete íntegro al patrón.

De esta forma, el IMSS contó con un plazo de 4 años contados a partir del 1º de abril de 1973, para organizar y establecer los servicios de guardería en el país. La tasa a cargo del patrón para el ramo, se fijó en 1% del salario base de cotización con un máximo de 10 SMGDF, cuota que fue exigible a partir del 6º bimestre de 1973.

No obstante, con la finalidad de equiparar la cuota con el desarrollo gradual del servicio, el Artículo Decimocuarto Transitorio 1973, estableció que las cuotas a enterar durante los tres primeros años serían las siguientes:

1974	0.30 %
1975	0.60 %
1976	1.00 %

Como comentamos en el párrafo anterior, el ramo de **Guarderías** se inició con una cotización máxima de 10 SMGDF, misma que conservó hasta el 20 de julio de 1993, pues a partir de ésta fecha y hasta el 31 de diciembre de 1993, el límite se incrementó substancialmente a 18 veces, finalmente desde el 1º de enero de 1994 y vigente hasta la fecha, el ramo establece como **tasa el 1% del salario base de cotización** y como **límite máximo de cotización**, el equivalente a **25 veces el SMGDF**.

En lo referente a las prestaciones, desde su aparición en 1973, el seguro de Guarderías protege el riesgo de no poder proporcionar cuidados a los hijos, durante la jornada de trabajo. Podían acceder al beneficio de éste ramo, las trabajadoras y los trabajadores viudos o divorciados que conservarán la custodia de sus hijos, **afortunadamente a partir del 21 de diciembre de 2001 se modifican los Artículos 201 y 205, para adicionar a las personas que judicialmente tengan confiada la custodia de sus hijos o que ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, como sujetos protegidos por el seguro de Guarderías.**

Con la finalidad de precisar un poco más las reformas y adiciones al Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales contempladas en el Decreto del 20 de diciembre de 2001, analizaremos puntualmente cada uno de los artículos modificados.

Reformas a las prestaciones del Seguro de GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES, vigentes a partir del 21 de diciembre de 2001.	
<p>Art. 201 (reforma),</p> <p>Riesgo cubierto por Guarderías.</p>	<p>Se instituye que el ramo de Guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, además de la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado, aquél al que judicialmente se hubiera confiado la custodia de sus hijos o que ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, es decir que los niños bajo la custodia o patria potestad de un trabajador varón puedan disfrutar del servicio de guarderías. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.</p>
<p>Art. 209 (reforma),</p> <p>Prestaciones Sociales.</p>	<p>Se amplía a todos los derechohabientes el derecho a recibir servicios y programas de prestaciones sociales, antes era sólo a pensionados y jubilados.</p>
<p>Art. 210 (reforma),</p> <p>Prestaciones Sociales.</p>	<p>Se amplían los programas y prestaciones sociales en búsqueda de mejorar el nivel de vida de la población derechohabiente y se instituye la difusión de cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.</p>
<p>Art. 210 A (adición),</p> <p>Prestaciones Sociales.</p>	<p>Se establece la posibilidad de ofrecer las instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales del Instituto a la población en general, debiendo existir en todos los casos cuotas de recuperación por los costos incurridos.</p>
<p>Art. 216 A (adición),</p> <p>Población en general.</p>	<p>Se erigen las bases para que el Instituto atienda a la población no derechohabiente en situaciones de emergencia, campañas de vacunación, promoción a la salud y en apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, a requerimiento del Ejecutivo Federal que proveerá los recursos necesarios para tales actividades.</p>

4.6 REQUISITOS PARA EL DISFRUTE DE LAS PRESTACIONES Y CONSERVACIÓN DE DERECHOS.

Concluido el estudio de los seguros del Régimen Obligatorio, a continuación se presenta un compendio con los requisitos que deben cumplirse para el disfrute de las prestaciones y la conservación de derechos en cada uno de los seguros.

Antes de iniciar, es necesario mencionar que las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 20 de la LSS**, se obtienen dividiendo entre 7 los días de cotización acumulados y si existe un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como otra semana completa, en contrario si el excedente fuera de tres días o menos, no será tomado en consideración para el cómputo de las semanas cotizadas.

Determinemos por ejemplo, las semanas que reconocería el Instituto para acceder a las prestaciones de los seguros con los datos de los siguientes trabajadores: Trabajador A, con 364 días cotizados acumulados; Trabajador B, 365 días; Trabajador C, 1,249 días; Trabajador D, 199 días; Trabajador E, 200 días y el Trabajador F, con 250 días cotizados en forma acumulada.

Determinación de semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones.						
<i>Trabajador</i>	<i>Días cotizados Acumulados</i>	<i>Factor de división</i>	<i>Semanas cotizadas</i>	<i>Semanas completas</i>	<i>Días excedentes</i>	<i>Semanas reconocidas</i>
A	364	7	52.0000	52	0	52
B	365	7	52.1429	52	1	52
C	1,249	7	178.4286	178	3	178
D	199	7	28.4286	28	3	28
E	200	7	28.5714	28	4	29
F	250	7	35.7143	35	5	36

En el ejercicio, donde se aprecia con mayor claridad la disposición que permite considerar el excedente de días cotizados mayor a 3 como una semana completa, es en los casos de los trabajadores E y F, pues ambos cotizaron más de 3 días excedentes de semanas completas y por tanto de acuerdo con el Art. 20 de la LSS, el Instituto les reconoce la cotización de una semana completa por los días excedentes, 4 y 5 días, respectivamente.

En la situación del trabajador D, podemos decir que al registrar un sobrante de días igual a tres, no tiene derecho a que se le reconozcan como una semana completa, por lo que pierde esos tres días cotizados y se le acreditan únicamente las 28 semanas que resultan de la división de los días acumulados entre el factor de 7 días por semana.

RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL.

Ramo del Seguro:	Requisitos para el disfrute de las Prestaciones:	Conservación de Derechos:
RIESGOS DE TRABAJO.	<p><i>No requiere periodo de espera para el disfrute del seguro, mas aún con la reforma al Art. 62, a partir del 21 de diciembre de 2001, el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo, fue dado de alta y sufre una recalda con motivo del mismo riesgo profesional, conserva su derecho a la Pensión del 100% de su salario, aún cuando no esté vigente su condición de asegurado.</i></p>	
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prestaciones en especie no requieren periodo de espera. <input type="checkbox"/> Prestaciones en dinero requieren tener al menos 4 cotizaciones semanales y 6 los trabajadores eventuales. 	<p><i>El asegurado que quede desempleado y hubiera cubierto un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas, conserva los derechos a las prestaciones en especie durante las 8 semanas posteriores a su baja del Régimen Obligatorio.</i></p>
<p>INVALIDEZ</p> <p align="center">Y</p> <p>VIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Acreditar el pago de 250 semanas cotizadas (aprox. 5 años). <input type="checkbox"/> <i>Si el dictamen de invalidez es de 75% o más, sólo se requieren 150 semanas cotizadas.</i> <input type="checkbox"/> <i>Cuando no se reúnan las semanas cotizadas y la invalidez sea permanente se puede retirar el saldo de RCV.</i> <input type="checkbox"/> <i>Haber cotizado al menos 150 semanas.</i> <input type="checkbox"/> <i>Que el trabajador estuviera al fallecer, disfrutando de pensión por invalidez.</i> <input type="checkbox"/> <i>Que la muerte no sea a causa de riesgos de trabajo.</i> 	<p><i>Conservan los derechos adquiridos de pensiones por un periodo igual al 25% del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de la baja.</i></p> <p><i>No obstante, el tiempo de conservación de derechos no será menor de 12 meses.</i></p>

**CAP. 5 LA CONTINUACIÓN E INCORPORACIÓN VOLUNTARIA
AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.**

La LSS prevé la posibilidad de que el asegurado que sea dado de baja del Régimen Obligatorio, continúe voluntariamente en él, siempre y cuando acredite como mínimo **52 cotizaciones semanales en los últimos cinco años** y ejerza su derecho mediante solicitud por escrito dentro de un **plazo de 5 años a partir de la fecha de baja**. Recordemos que hasta el 20 de diciembre de 2001, no se limitaba el tiempo para acreditar las 52 semanas y se establecía un plazo de 12 meses para ejercitar el derecho, sin embargo a partir de la fecha referida, con las modificaciones recientes a la LSS, se benefició a los trabajadores que pretendan continuar voluntariamente en el régimen obligatorio con un plazo de 5 años, aunque por otro lado se limitó el acceso al mismo, vía la imposición de un término de 5 años para acreditar la cotización de cuando menos 52 semanas. Adicionalmente, en la reforma también se establece la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales de los Gastos Médicos de Pensionados y se reduce de 6 a sólo 2 meses, el plazo en el que se causará baja por falta de pago de las cuotas.

El asegurado que opta por continuar voluntariamente en el Régimen Obligatorio del seguro social, cotiza con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja y debe cubrir por mensualidad adelantada, el pago de las **cuotas obrero patronales** establecidas para los seguros de **Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Invalidez y Vida, y los Gastos Médicos de Pensionados del Seguro de Enfermedades y Maternidad.**

CUOTAS DE LA CONTINUACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.			
Seguros	Sujeto	Del 1º/Jul/1997 al 20/Dic/2001	A partir del 21/Dic/2001
Retiro	Patrón	2.000	2.000
Cesantía y Vejez	Patrón	3.150	3.150
	Obrero	1.125	1.125
	C.O.P.	4.275	4.275
Invalidez y Vida	Patrón	1.750	1.750
	Obrero	0.625	0.625
	C.O.P.	2.375	2.375
Gastos Médicos de Pensionados de EyM	Patrón	0.000	1.050
	Obrero	0.000	0.375
	C.O.P.	0.000	1.425
Cuotas totales a pagar por la continuación voluntaria		8.650	10.075

De esta forma, el asegurado que ejerza su derecho de Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio del Seguro Social, debe cubrir cuotas por mensualidad adelantada, del 10.075% sobre el último salario base con el que cotizó al seguro social.

Es decir, un trabajador que pagaba únicamente el 2.375% como cuota obrera, al ser dado de baja del Régimen Obligatorio podía continuar voluntariamente en él, si enteraba el 8.65%, pero a partir del 21 de diciembre de 2001, deberá pagar el 10.075% del último salario que cotizó para continuar voluntariamente en el Régimen Obligatorio del seguro social.

La cuota que pagaba cuando se encontraba sujeto al Régimen Obligatorio, se incrementaría en un 424.21%, porcentaje que realmente limita la posibilidad de cualquier trabajador para acceder a continuar voluntariamente en el seguro social.

La continuación voluntaria se termina: cuando el asegurado declara expresamente (firma autógrafa) su deseo de no continuar en el Régimen Obligatorio, cuando el asegurado deja de pagar las Cuotas obrero patronales durante 2 meses (antes 6 meses) y cuando el asegurado reingresa al Régimen Obligatorio, como sujeto de aseguramiento por parte de un patrón.

Con respecto a la **Incorporación Voluntaria** al Régimen Obligatorio, la LSS contempla en su Capítulo IX del Título Segundo, artículos 222 al 233, la posibilidad de incorporar nuevos sujetos de aseguramiento con base en convenios celebrados entre el IMSS y los sujetos interesados. Tal es el caso de los trabajadores en industrias familiares, trabajadores independientes, domésticos, ejidatarios, comuneros, colonos, patronos personas físicas y los trabajadores al servicio del Estado que no cuenten con protección de seguridad social.

En los convenios debe establecerse entre otras cosas: la fecha de inicio de la prestación de servicios, los sujetos de aseguramiento, la vigencia del convenio, las prestaciones que se aseguran, las cuotas a cargo de los asegurados, la contribución a cargo del Gobierno Federal, los procedimientos de inscripción y cobro de cuotas y todas las modalidades necesarias para sustentar jurídicamente el convenio, ya sea éste, individual o colectivo.

Los sujetos de aseguramiento por Incorporación Voluntaria, cotizan por anualidades adelantadas y pueden gestionar y obtener que un tercero, persona física o moral, se obligue a pagar parte o el total de las cuotas a su cargo.

Al igual que en la Continuación Voluntaria, la Incorporación termina por no pagar la cuota anual o por declaración expresa firmada por el sujeto o grupo de asegurados.

El esquema de Aseguramiento por Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social, cumple las siguientes características:

**ESQUEMA DE ASEGURAMIENTO POR
INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.**

Sujetos de Aseguramiento:	Seguros protegidos:	Base de Cotización:	Cuotas:
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trabajadores en industrias familiares y trabajadores independientes.</i> • <i>Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.</i> 	<p><i>Prestaciones en especie de: EyM, Invalidez y Vida, Retiro y Vejez.</i></p>	<p><i>1 SMGDF vigente en el momento de la incorporación o renovación anual.</i></p>	<p><i>Pago de Cuotas Obrero Patronales.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.</i> 	<p><i>Prestaciones de: Riesgos de Trabajo.</i></p> <hr/> <p><i>Prestaciones en especie de: EyM, Invalidez y Vida, Retiro y Vejez.</i></p>		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trabajadores domésticos.</i> 	<p><i>Prestaciones en especie de: RT, EyM, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</i></p>	<p><i>Salario real integrado (Art. 27).</i></p>	<p><i>A la base se le aplican las primas de financiamiento, restando la % de las prestaciones excluidas y se aplican las cuotas de los sujetos de aseguramiento obligatorio.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Trabajadores del Estado no contemplados en otras leyes en materia de seguridad social.</i> 	<p><i>Prestaciones de: Riesgos de Trabajo.</i></p> <hr/> <p><i>Prestaciones en especie de: EyM, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía Edad Avanzada y Vejez</i></p>		

CAP. 6 EL RÉGIMEN VOLUNTARIO DEL SEGURO SOCIAL.

A través del Título Tercero, la LSS contempla el aseguramiento del grupo primario de nuestra sociedad: la familia. Se establece la necesidad de celebrar un convenio con el IMSS, mediante el cual se otorguen a los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia, las **Prestaciones en Especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad**, en contraprestación al pago de una cuota anual que desde el 1° de julio de 1997 y hasta el 20 de diciembre de 2001, fue equivalente al 22.40% del SMGDF, es decir, \$3,299.00 por cada asegurado más una cuota del 65% por cada asegurado adicional, importe equivalente a \$2,144.36.

No obstante lo anterior, a partir del 21 de diciembre de 2001, con la entrada en vigor de la reforma al Art. 242, se establecen **Cuotas Anuales clasificadas por grupo de edad a que pertenezcan los asegurados**, montos que se actualizarán en febrero de cada año de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor del año de calendario anterior.

Consideramos que la estratificación de cuotas por edad del miembro de familia, obedecen a los estudios y estadísticas del Instituto, sin embargo la disminución de la cuota que se pagaba en forma general hasta el 20 de diciembre de 2001, es una fórmula aplicada para que la población pueda acceder a los servicios de salud que ofrece el Instituto.

CUOTAS DEL RÉGIMEN VOLUNTARIO DEL SEGURO SOCIAL. <i>Vigentes a partir del 21 de Diciembre de 2001.</i>	
Edad del miembro de familia en años cumplidos:	Cuota total M.N. por miembro del grupo de edad:
0 a 19	889.00
20 a 39	1,039.00
40 a 59	1,553.00
60 o más	2,337.00

El Régimen Voluntario también contempla la posibilidad de celebrar convenios para contratar seguros adicionales para satisfacer prestaciones pactadas en los Contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que sean superiores a las establecidas por la Ley del Seguro Social, las prestaciones económicas a que nos referimos son las correspondientes a los seguros de *Riesgos de Trabajo, Invalidez, Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.*

Los sujetos amparados por el Seguro de Salud para la Familia son las mismas personas amparadas por el Seguro de Enfermedades y Maternidad, es decir:

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA.
SUJETOS DE ASEGURAMIENTO:
<i>Asegurado.</i>
<i>Esposa o concubina.</i>
<i>Hijos menores de 16 años o hasta 25 años, tratándose de estudiantes.</i>
<i>Padres dependientes, cuando viven en el hogar del asegurado.</i>

El Régimen Voluntario ha sido criticado por especialistas que consideran que la salud de las familias debe ser promovida y resguardada por la Secretaría de Salud y no por el IMSS a través de un convenio con las familias mexicanas, muy parecido a las clínicas privadas que existen en nuestro país.

Más aún, con la entrada en vigor de las recientes reformas a la Ley en estudio, se incorpora un nuevo capítulo al Régimen Voluntario y los artículos 250 A y 250 B, para establecer "Otros Seguros" del Régimen Voluntario, en virtud de los cuales el Instituto podrá otorgar coberturas de seguros de vida y otras, exclusivamente a favor de la población de menores ingresos y utilizar su infraestructura y servicios en apoyo de programas de combate a la marginación y la pobreza, previo requerimiento del Gobierno Federal que se obliga a otorgar al Instituto los subsidios y transferencias necesarias para el importe de las primas relativas a tales seguros y otras coberturas.

En el registro y administración del seguro para la familia y los adicionales, se mantiene vigente la norma que establece que deben organizarse en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separadas de las correspondientes a los seguros obligatorios, según lo establecen los artículos 244 y 250, respectivamente.

Lo anterior, con la finalidad de no provocar un desequilibrio en las finanzas del Instituto, que deberá elaborar un informe financiero y actuarial de los seguros de salud para la familia y valuaciones actuariales para los seguros adicionales.

CONCLUSIONES.

El Seguro Social surge en nuestro país como un organismo del Estado dedicado a proteger la vida y los bienes de subsistencia de la clase trabajadora en México. Entre la LSS del 19 de Enero de 1943 y la vigente a partir del 21 de Diciembre de 2001, han transcurrido casi 60 años, que dan testimonio de los grandes cambios económicos, políticos y sociales que se han operado en nuestro país y en el mundo entero.

El surgimiento del Seguro Social se asocia a las políticas de expropiación petrolera, de instauración de la educación obligatoria y los libros de texto gratuitos, de reparto agrario y de políticas sociales; nos remonta a la incipiente sociedad industrial de los años 40's y al México orgulloso de sus recursos naturales, que enfilaba sus esfuerzos a explotarlos en beneficio de todos los mexicanos. El Seguro Social de hoy, se sitúa entre restricciones presupuestales a rubros como salud, educación y vivienda, crisis financieras a corto plazo, fraudes bancarios absorbidos por el erario público, graves conflictos agrarios, incapacidad del Estado para dar solución a los problemas del país y un agresivo entorno mundial que en aras de ensanchar su imperio y poderío económico y militar, pisotea el derecho de los pueblos a la autodeterminación.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Balance General al 31 de Diciembre de 2001.

	Cifras Dictaminadas.	Cifras Reales.
ACTIVO	<i>(millones de pesos)</i>	
Inversiones y otros activos circulantes	110,323	109,839
COP y Contribución Federal por cobrar netas	12,059	12,542
Activo diferido por obligaciones laborales		80,804
Total Activo	122,382	203,185
PATRIMONIO		
Excedentes acumulados de Ingresos sobre Gastos	19,759	28,734
Otras reservas, Afectación a resultados de ejercicios anteriores por pasivo laboral	9,009	- 189,932
Superávit por revaluación	50,009	50,042
Total Patrimonio	78,777	- 111,156
PASIVO		
Cuentas por Pagar	13,613	13,613
Obligaciones Laborales	29,992	300,728
Total Pasivo	43,605	314,341
Total Patrimonio y Pasivo	122,382	203,185

Por otro lado, como institución, el IMSS creció sin planeación ni presupuesto, todavía reciente la crisis financiera de 1995, las cifras e informes de los Estados Financieros del Instituto al 31 de Diciembre de 2001, presentan un Excedente neto de Ingresos sobre Gastos de \$37 millones de pesos, utilidad que no considera los \$25,595 mdp que hasta 1997, no se provisionaron para el pago de las obligaciones laborales contraídas por el Instituto a favor de sus trabajadores jubilados y pensionados.

Producto de esta omisión¹, los proyectos presupuestales jamás consideraron objetivos de medición de pasivos y de fondo de reservas, por lo que, incluyendo en los Estados Financieros Dictaminados el pasivo para el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS, se tuvo un resultado de operación negativo de \$25,558 mdp.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Estado de Ingresos y Gastos por el Año Terminado al 31 de Diciembre de 2001. ²

	Cifras Dictaminadas:	Cifras Reales:
(en millones de pesos)		
Ingresos		
Cuotas Obrero patronales	95,755	95,755
Contribución Federal	27,819	27,819
Productos de Inversiones y otros ingresos	7,405	7,405
Total de Ingresos	130,979	130,979
Gastos		
Servicios de personal	67,213	67,213
Costo de obligaciones laborales	15,428	41,023
Prestaciones en dinero	19,411	19,411
Consumo de medicamentos, materiales de curación y otros	16,274	16,274
Mantenimiento	1,798	1,798
Servicios generales y subrogación de servicios	6,004	6,004
Intereses financieros y actuariales	85	85
Castigos y depreciaciones	3,529	3,529
Reversión de COP	1,200	1,200
Total de Gastos	130,942	156,537
Excedente neto de Ingresos sobre Gastos	37	- 25,558

¹ Discrepancia derivada de la NIF 08-Bis, que determina que "es de aplicación obligatoria la normatividad establecida en el **Boletín D-3 Obligaciones Laborales**, en cuanto a la cuantificación y registro del monto de los pasivos y la divulgación en notas a los estados financieros de las reglas de reconocimiento y revelación, siempre y cuando no implique la determinación de un resultado del ejercicio de naturaleza desfavorable".

² Fuente: IMSS, Informe al Ejecutivo sobre la Situación Financiera. (<http://www.imss.gob.mx>).

La reforma a la LSS vigente a partir del 21 de diciembre de 2001, tiene entre sus objetivos revertir la descapitalización actual ocasionada por el RJP³ y administrar estratégicamente su presupuesto de 137,725 millones de pesos para 2002, en la seguridad social y sus reservas, el otorgamiento de las prestaciones médicas, el servicio de guarderías, las prestaciones sociales, la infraestructura y los servicios de afiliación y cobranza.

Sobre esto último, servicios de afiliación y cobranza, cabe señalar que al conferírle al IMSS el carácter de "organismo fiscal" autónomo, se persigue la recuperación de los 21,860 mdp que aproximadamente unas 15 mil empresas adeudan al Instituto, por concepto de cuotas y actualizaciones.

El importe de los créditos fiscales, equivale al 16% del presupuesto del IMSS, y se conforma por \$10,367 mdp correspondiente a cuotas obrero patronales y \$11,483 mdp por actualizaciones.

Más aun, en la citada reforma del 21 de Diciembre de 2001, a partir de 2003, se obliga a los patrones que cuenten con un promedio anual de 300 o más trabajadores en el ejercicio inmediato anterior, a dictaminar por Contador Público, el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social.

Es decir, se acentúa la fiscalización y prevención de la evasión fiscal que ha llevado al Instituto a la crisis financiera que arrastra crónicamente desde la década pasada, no obstante que el IMSS es, después de la SHCP, la segunda autoridad fiscal del país, ya que durante el año pasado, recaudó 95,755 millones de pesos por concepto de cuotas obrero patronales, importe equivalente al 1.7% del PIB.

Según cifras oficiales, el IMSS atiende a 56.5 millones de mexicanos, en las unidades médicas de la dependencia nace 1 de cada 3 niños, se realiza el 25% de la investigación médica a nivel nacional y cuenta con el 33% de las camas hospitalarias disponibles, sin embargo, en la realidad el derechohabiente que acude a recibir los servicios del seguro social, se encuentra con deficiente atención médica, falta de equipos y medicinas, negligencia administrativa, personal prepotente, y según datos del propio sindicato de trabajadores del IMSS, ausentismo el día lunes, del 36% de la planta laboral.

En otro orden de ideas, como resultado de la presente investigación fiscal, a través del análisis histórico que realizamos a la LSS desde 1943 y hasta el 2002, encontramos seis fechas significativas en la historia de la seguridad social en México. La primera de ellas es el 19 de abril de 1943, fecha en que se publica en el DOF, la primera LSS que se mantendría vigente hasta el 1º de abril de 1973, momento en el que bajo la presidencia de Luis Echeverría Álvarez, se inicia la vigencia de la segunda LSS, ordenamiento que fue reformado substancialmente en varias ocasiones, hasta su derogación con la entrada en vigor de la tercera LSS, el 1º de julio de 1997.

³ Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS.

Entre las reformas a la LSS, durante el periodo de 1973 a 1997, sobresalen por su trascendencia, el 24 de febrero de 1992, momento en el que se adiciona el Seguro de Retiro al Régimen Obligatorio del Seguro Social y el 20 de julio de 1993, cuando a través de un amplio Decreto de Reformas a la LSS, se obliga a los patrones a autodeterminar las COP a su cargo, a autodeterminar por primera vez, el grado de riesgo de trabajo y la prima con que habían de cotizar al seguro de RT, a cubrir las cuotas al SAR por trabajadores con incapacidad y a presentar copia de los anexos del Dictamen Fiscal cuando se tuvieran 300 o más trabajadores.

En el mismo Decreto, además se incrementan los límites superiores de cotización, se restringen considerablemente los elementos que no forman parte de la base de cotización, se incrementan las tasas de las aportaciones obrero patronales y se abroga la Ley del Impuesto por Remuneración al Trabajo Subordinado, conocido como el 1% sobre remuneraciones federales.

La tercera LSS, iniciaría su vigencia el 1º de julio de 1997, reorganizando los seguros, incrementando otra vez los límites superiores de cotización, con nuevas restricciones a los elementos excluidos de la base, pero sobre todo, con la individualización de las cuentas de retiro y vivienda en las AFORES, autorizando a instituciones de seguros privadas a otorgar a los trabajadores las pensiones que antes les brindaba el Instituto.

Dos son los grandes aspectos que justifican la existencia del IMSS, la seguridad social, entendida como los servicios médicos y asistenciales; y la solidaridad social encargada del sistema de pensiones, al individualizar las pensiones, se terminó con la solidaridad social, pues se individualizó un sistema general de seguridad y solidaridad social.

Definamos a la LSS, como el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular un servicio público de carácter nacional: la seguridad y solidaridad social. El fundamento Constitucional lo encontramos en la fracción XXIX del Art. 123 y la fracción IV, del Art. 31. Como toda Ley federal, es de observancia general en toda la República Mexicana y a sus normas, le son aplicables los principios de justicia, certidumbre, comodidad y economía.

El Art. 2 del CFF, define a las Aportaciones de Seguridad Social como las "contribuciones establecidas en ley a cargo de las personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social o a las personas que se benefician de forma especial por servicios de seguridad social prestados por el Estado", por sus características, definimos a las COP como contribuciones directas, generales, personales y proporcionales.

Concluimos que la relación laboral es el hecho generador de la contribución, independientemente del acto que le dé origen o de la personalidad jurídica o económica del patrón, y que la subordinación que deriva de una relación laboral, como poder jurídico de mando del patrón, nos obliga al pago de las COP a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La base de cotización al seguro social, en 1943 se integraba sólo por las prestaciones que el trabajador recibía a cambio de su labor ordinaria, actualmente el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; es decir, a lo largo de casi 60 años, se amplió enormemente la base de cotización y, por tanto la recaudación fiscal.

Los elementos excluidos del salario para efectos de seguridad social, durante ese período obviamente sufrieron grandes restricciones, según lo demostramos en el análisis teórico y práctico del Art. 27 de la LSS; por lo que como regla general, debemos considerar que todas las percepciones que percibe un trabajador integran su salario, salvo los instrumentos de trabajo, el ahorro, las aportaciones adicionales al ramo de RCV y Vivienda, la alimentación y habitación onerosas, las despensas, los premios de asistencia y puntualidad, las aportaciones para fines sociales, el tiempo extraordinario y las cuotas a cargo del trabajador, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos.

El Procedimiento de la Determinación Fiscal de las COP, consiste en aplicar a la base de cotización las tasas establecidas para el financiamiento de cada uno de los ramos del seguro social, correspondientes a trabajadores y patrones. La Base de Cotización es el resultado de multiplicar el salario base por el número de días a cotizar a cada ramo del seguro social, considerando para tal efecto los movimientos e incidencias de cada trabajador.

Finalmente, a través de esta investigación fiscal, se han analizado y practicado a detalle, la base, la forma de cotización y el procedimiento de la determinación fiscal de las COP, por lo que el presente trabajo, contiene todos los elementos, para que el sujeto pasivo de la relación tributaria, cumpla correctamente con la obligación sustantiva.

Derivado de nuestra investigación, el resultado es un análisis integral de la LSS, análisis que dada su naturaleza teórica y práctica, permite contribuir al cumplimiento correcto de las obligaciones fiscales establecidas a cargo de los patrones y demás sujetos obligados, en materia de seguridad social.

Para los derechohabientes, realizamos un estudio sobre la protección que cada ramo del seguro social brinda, de manera que los asegurados y sus beneficiarios puedan acceder en forma efectiva y correcta, a las prestaciones que el seguro social otorga en nuestro país.

Para la sociedad en general, una humilde reflexión que contribuya a que ubiquemos al Seguro Social, en la alta misión para la que fue creado, como un sistema general de seguridad social que proteja la vida y los bienes de subsistencia de la clase trabajadora en México, pues el Estado, so pretexto de eficacia y eficiencia, hoy apunala el destino del IMSS a un simple hospital privado.

BIBLIOGRAFÍA.

Baena Paz, Guillermina. Instrumentos de Investigación, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México, 1984.

Cárdenas Elizondo, Francisco. Introducción al Estudio del Derecho Fiscal, Ed. Porrúa, México, 1997.

Cavazos Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, Editorial Trillas, S.A., México, 1984.

Colmenares, Ismael y Gallo, Miguel Angel. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, Ediciones Quinto Sol, México, 1988.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Historia de la CISS 1942-1994, Serie Estudios No. 8, Secretaría General CISS, México, 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.

Cordera, Rolando y Tello, Carlos. La desigualdad en México, Ed. Siglo XXI, México, 1986.

De la Torre, Francisco. Introducción a la Legislación Laboral, Ed. Mc Graw Hill, México, 1993.

Kenneth Turner, John. México Bárbaro, Ed. Quinto Sol, México, 1984.

Ley del Seguro Social, 1976, 1986, Editorial Trillas, S.A.; 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Mabarak Cerecedo, Doricela. Derecho Financiero Público, Ed. Mc Graw Hill, México, 1995.

Martínez Vargas, Jorge. Nueva Ley explicada del Seguro Social 2000 y Acuerdos, Martínez Vargas y Cía, S.A. de C.V., México, 1999.

Moles, R. Ricardo. La integración Latinoamericana y la Seguridad Social, Cuadernos Técnicos No. 8, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 1997.

Rodas Carpizo, Alejandro Roberto. Estructura Socioeconómica de México, Ed. Limusa, México, 1985.

Sánchez Hernández, Mayolo. Derecho Tributario, Cárdenas Editores y Distribuidor, México, 1988.

Tenorio Bahena, Jorge. Técnicas de Investigación Documental, Ed. McGraw Hill, México, 1989.

HEMEROGRAFÍA.

El Financiero, Sección Internacional, México, D.F., 21 de diciembre de 2001, págs. 42 y 47.

Ediciones Parsúa, S.A. de C.V., Horizonte Fiscal, Revista mensual de asesoría práctica e información.

Sistema de Ahorro para el Retiro, No. 06, Febrero de 1993, págs. 7-12.

Impacto de las reformas a la Ley del Seguro Social, No. 12, Agosto de 1993, págs. 4-9.

Crisis del Seguro Social y el incremento de sus contribuciones, No. 12, Agosto de 1993, págs. 27-35.

Comentarios a las reformas del Seguro Social, No. 15, Noviembre de 1993, págs. 30-33.

Integración del Salario para IMSS e INFONAVIT, No. 22, Junio de 1994, págs. 155-156.

Decreto que reforma el artículo 168 de la Ley del Seguro Social, No.23, Julio de 1994, pág. 43.

Autodeterminación de Cuotas Obrero Patronales, No.23, Julio de 1994, págs. 143-148.

Salarios Mínimos Generales y Profesionales, No.29, Enero de 1995, pág. 103.

Determinación del Grado de Riesgo y Prima, No. 30, Febrero de 1995, págs. 33-41.

Tablas para el cálculo de las cuotas bimestrales del Seguro Social: 1994, 1995 y 1996, No. 33, Mayo de 1995, pág. 157.

Plazos legales para la presentación de los avisos afiliatorios ante el IMSS, No. 35, Julio de 1995, págs. 20-25.

Ley del Seguro Social, No. 41, Enero de 1996, págs. 4-10.

Determinación del Grado de Riesgo y Prima, No. 42, Febrero de 1996, págs. 79-84

AFORES, SIEFORES..., No. 57, Mayo de 1997, págs. 22-25.

Nuevos porcentajes de descuentos para créditos del INFONAVIT, No. 64, Diciembre de 1997, págs. 116-120.

Las AFORES un año después..., No. 73, Septiembre de 1998, págs. 20-27.

DOF, formato referente a la declaración anual de prima para la cobertura de las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo, No. 77, Enero de 1999, págs. 32-34.

Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., PAF, Prontuario de Actualización Fiscal.

Iniciativa de Reformas a la Ley del Seguro Social, No. 290, 1ª Quincena de Noviembre de 2001, págs. 99-118.

Seguro Social 2002, ¡la gran reforma!, No. 295, 2ª Quincena de Enero de 2002, págs. 5-81.

Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., Investigación Fiscal, Boletín Fiscal de la Comisión de Investigación Fiscal.

Previsión Social, No. 20, 31 de marzo de 1992.

Sistema de Ahorro para el Retiro, No. 22, Abril a mayo de 1992.

Integración del Salario Base de Cotización para efectos del IMSS, No. 38, 30 de septiembre de 1993.

Topes del Salario Base de Cotización. Época de pago de cuotas. Incremento al Seguro de IVCM. Cuotas por ausentismo. Incremento al Seguro de EyM. Casos prácticos de integración. No. 39, 31 de octubre de 1993.

Comentarios al Acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S. Cálculo del Seguro de Riesgos de Trabajo (primera parte), No. 45, 31 de mayo de 1994.

Cálculo del Seguro de Riesgos de Trabajo (segunda parte), No. 46, 30 de junio de 1994.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., **Contaduría Pública**, Órgano Oficial de Difusión del IMCP, A.C.

La Responsabilidad Social del IMSS, No. 317, Enero de 1999, págs. 56-57.

Dictamen voluntario para acreditar el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, No. 334, Junio de 2000, págs. 36-37.

Grupo Editorial Expansión, **Información Dinámica de Consulta**, Servicio Quincenal de Consultoría Empresarial. **Sección Seguridad Social**.

Nuevo formato para la Declaración Anual de la Prima de Riesgo de Trabajo, No. 73, Informe Especial, 15 de enero de 1999.

Reglamento de Organización Interna del IMSS, No. 73, Informe Especial, 15 de enero de 1999.

Cédulas de determinación de cuotas = ¿Cédulas de Liquidación?, No. 77, De Trascendencia, 15 de marzo de 1999.

Acuerdos del IMSS sobre integración salarial, No. 78, Criterios Administrativos, 31 de marzo de 1999.

Tipo de ingreso de trabajador = salario base de cotización, No. 78, Experiencia Empresarial, 31 de marzo de 1999.

Integración de ingresos variables y sus efectos en salario mixtos, No. 79, Experiencia Empresarial, 15 de abril de 1999.

Determinación de la base de cotización en ingresos variables y sus efectos, No. 80, Experiencia Empresarial, 30 de abril de 1999.

¿Integrable a la base de cotización: Anticipo de PTU?, No. 80, La Empresa Consulta, 30 de abril de 1999.

Pago de PTU en exceso ¿Cobro de diferencias?, No. 80, La Empresa Consulta, 30 de abril de 1999.

¿Resulta integrable la Gratificación sustituta de PTU?, No. 80, La Empresa Consulta, 30 de abril de 1999.

¿Integrable la PTU pendiente de reparto?, No. 80, La Empresa Consulta, 30 de abril de 1999.

Gratificación por retiro ¿integrable de salario?, No. 80, Para tomarse en cuenta, 30 de abril de 1999.

¿Integrables al salario? Vales de restaurante con importe considerable, No.81, La Empresa Consulta, 15 de mayo de 1999.

Dispensa no integrable ¿sólo en plan de previsión social?, No. 82, La Empresa Consulta, 31 de mayo de 1999.

¿No integrable? Cuota obrera pagada por el patrón, No. 83, La Empresa Consulta, 15 de junio de 1999.

Diferencias por error en el pago de horas extras ¿Cobro de?, No. 85, La Empresa Consulta, 15 de julio de 1999.

¿Integrable? Crédito al Salario, No.85, La Empresa Consulta, 15 de julio de 1999.

Interpretación sobre la exención de premios de asistencia y puntualidad, No. 92, La Empresa Consulta, 31 de octubre de 1999.

Nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro, No. 109, De Trascendencia, 15 de julio de 2000.