

10621  
137



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLÁN

ESTUDIO TEÓRICO-PRACTICO DE LA LEY DEL IMSS  
CON RESPECTO A LAS REMUNERACIONES AL  
TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO. (SALARIO Y  
SALARIO DIARIO INTEGRADO).

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA  
PRESENTAN:

ROCIO ROSALES MARROQUIN  
JOSE LUIS MARTINEZ AGUILA

ASESOR: L.C. MARIO LOPEZ

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉXICO.

2003



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# PAGINACION DISCONTINUA

El contenido de esta página ha sido reorganizado para mejorar la legibilidad y la claridad de la información presentada. Se han realizado ajustes en el formato y la estructura del texto para facilitar su comprensión.



**ACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN  
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR  
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

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

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

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

"Estudio teórico práctico de la ley del IMSS con respecto a las remuneraciones

al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)".

que presenta la pasante: Rocio Rosales Marroquín  
con número de cuenta: 9001922-9 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 15 de Enero de 2003

PRESIDENTE	C.P. Ernesto Aragón Villagómez
VOCAL	L.C. Gloria Silva Vázquez
SECRETARIO	L.C. Mario López
PRIMER SUPLENTE	C.P. Dionicio Montes Molina
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Eduardo Solares Ugalde



**ACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN**  
**UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR**  
**DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES**

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

TESIS CON  
**FALSA IDENTIFICACION**

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

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

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

"Estudio teórico práctico de la ley IMSS con respecto a las remuneraciones  
 al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)".

que presenta el pasante: ✱ José Luis Martínez Aguila ✱  
 con número de cuenta: 9361513-6 para obtener el título de :  
Licenciado en Contaduría

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

**ATENTAMENTE**

**"POR MI RAZA HA SALIDO EL ESPIRITU"**

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 15 de Enero de 2003

**PRESIDENTE**

C.P. Ernesto Aragón Villagómez

**VOCAL**

L.C. Gloria Silva Vázquez

**SECRETARIO**

L.C. Mario López

**PRIMER SUPLENTE**

C.P. Dionicio Montes Molina

**SEGUNDO SUPLENTE**

L.C. Eduardo Solares Ugalde

## ***DEDICATORIAS***

### ***A mis Padres:***

Dedico esta Tesis a mis Padres Eduardo Rosales Cruz y Laura Marroquín López, quienes me han apoyando día a día en mis logros y retos, con su paciencia, experiencia, amor y comprensión. De quienes estoy orgullosa y por quienes le pido a Dios me permite seguir aprendiendo. Papá, Mamá ustedes siempre serán parte esencial de mi vida.

### ***A mis Hermanos Paty, Ely, Laura, Eduardo y David:***

Ya que ellos me han enseñado lo que es un verdadero amigo, apoyándome en las buenas y en las malas, de quienes sé que estarán si Dios así lo permite, para ayudarme a resolver algún problema.

Gracias hermanos por ser como son ojalá no cambien y no olviden ser humildes y siempre luchar por lo que quieran.

### ***A mi Esposo:***

José Luis Martínez Aguila, quien es y será mi gran amor, mi pareja para toda la vida.

***ROCIO ROSALES MARROQUIN***



***A dios:***

En El confiamos nuestras vidas y nuestros destinos.

***A nuestros Hijos Luis Uriel y Axel Imanol:***

Son la luz de Dios y Ellos son nuestra razón de ser y de vivir.

También queremos dedicar la presente a todas aquellas personas que nos han apoyado directa o indirectamente, siempre les estaremos agradecidos.

***ROCIO Y JOSE LUIS.***



***Con mucho cariño a mi madre:***

La presente se la dedico a mi madre Ma. De los Angeles Aguila Nieves, gracias a ella que dio todo lo que estuvo en sus manos para apoyarme, y si su vida hubiera hecho falta, la misma que hubiera dado.

***A mi esposa (Roció Rosales Marroquín):***

Gracias Roció por estar siempre conmigo y apoyarme en todo, la vida me paga con creces por que tú estés a mi lado.

***A mis Hermanos:***

Rodrigo, Angeles, Carmen, Magdalena, Antonio, Fernando, Jazmín, Monserrat, Juanito, gracias por aguantarme.

***A mi amigo Vicente Hernández:***

Ya que siempre me ha apoyado y aconsejado en las buenas y en las malas.

**JOSE LUIS MARTINEZ AGUILA**





## **AGRADECIMIENTOS**

### ***A la UNAM:***

Gracias a la UNAM por habernos dado la oportunidad de cursar una carrera, espero que solo cambie para bien y siga brindando oportunidades.

### ***A la FES-Cuautitlán:***

A la Institución y a sus maestros, un segundo hogar para muchos de nosotros, creemos que la calidad de la educación la hacemos todos, así que en cada momento de la vida profesional dejaremos en bien a nuestra Facultad.

### ***A nuestro asesor:***

Queremos dar un especial agradecimiento a nuestro asesor de tesis, L.C. Mario López, por todo el apoyo recibido de su parte.

**ROCIO Y JOSE LUIS**



## ÍNDICE

	PÁG.
OBJETIVOS.....	I
INTRODUCCIÓN.....	II
CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES DE LAS REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.	
1.1 Antecedentes históricos de sueldos y salarios.....	1
1.2 Definiciones de sueldos y salarios.....	4
1.3 Tipos de sueldos y salarios.....	5
CAPITULO II. MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	
2.1 Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos.....	7
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	11
2.2.1 Relaciones de trabajo.....	12



	PÁG.
2.2.2 Salario y prestaciones derivados de una relación laboral....	20
2.2.3 Riesgos de trabajo.....	31
2.2.4 Habitaciones para los trabajadores.....	37
2.2.5 Prescripción.....	39
2.3 Ley del Impuesto Sobre La Renta.....	41
2.3.1 Ingresos gravables.....	41
2.3.2 Ingresos exentos.....	43
2.3.3 Determinación del impuesto.....	45
2.3.4 Obligaciones de patrones y trabajadores.....	52
2.4 Ley del INFONAVIT.....	54
2.4.1 Antecedentes Históricos.....	54
2.4.2 Análisis de la Ley.....	55

**CAPITULO III. ANÁLISIS DE LAS REMUNERACIONES POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO CON RESPECTO AL SEGURO SOCIAL.**

3.1 Generalidades.....	59
------------------------	----



	PÁG.
3.2 Antecedentes históricos del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	60
3.3 Integración del salario base de cotización.....	65
3.3.1 Conceptos que integran el salario base de cotización.....	66
3.3.2 Percepciones fijas, variables y mixtas.....	90
3.4 Presentación de avisos de altas, bajas y modificaciones de salario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.....	95

**CAPITULO IV. RAMAS DE APORTACIÓN DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.**

4.1 Riesgos de Trabajo. (Art. 41 - 83).....	108
4.2 Enfermedad y Maternidad. (Art. 84 - 111).....	115
4.3 Invalidez y Vida. (Art. 112 - 151).....	119
4.4 Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez. (Art. 152 - 200)	123
4.5 Guarderías y de las Prestaciones Sociales. (Art. 201-239).....	126
4.6 Gastos Médicos para Pensionados. (Art. 25).....	129
4.7 Determinación de cuotas de aportación ante el Seguro Social.....	130



	PÁG
CAPITULO V. CASO PRÁCTICO.....	131
CONCLUSIONES.....	146
ANEXOS.....	151
BIBLIOGRAFÍA.....	156



## **OBJETIVOS DE LA TESIS:**

### **Objetivo general:**

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de mostrar mediante un análisis teórico-práctico de la Ley del Seguro Social, una mejor comprensión e interpretación en lo referente a las remuneraciones al trabajo personal subordinado.

Además este trabajo se elaborará usando un lenguaje lo más claro y sencillo posible para que sea del entendimiento de cualquier persona y pueda tener una aplicación práctica.

### **Objetivos específicos:**

1. Establecer de manera clara y sencilla como se relacionan las remuneraciones al trabajo personal subordinado (sueldos y salarios) con la ley del IMSS.
2. Analizar como se integra el Salario Base de Cotización par efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando todos los ingresos que pueda percibir un trabajador.
3. Coadyuvar a un buen entendimiento de la ley del IMSS en relación con las remuneraciones al trabajo personal subordinado, mediante un lenguaje claro, sencillo y explicativo, y de esta manera sea asimilable para principiantes en el tema.



## INTRODUCCIÓN.

En el presente trabajo explicaremos de manera sencilla y práctica lo relacionado con la ley del IMSS, desde el punto de vista de las remuneraciones al trabajo personal subordinado es decir, el salario.

Asimismo analizaremos un panorama global de todas las implicaciones legales que contrae la remuneración al trabajo personal subordinado (sueldos y salarios) como son: la Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley del I.S.R, Ley del INFONAVIT.

Cabe aclarar que este análisis de todas las leyes, solo será de manera general, ya que este tema del salario resultaría bastante extenso si se estudiara detalladamente cada una de estas, por lo que nuestro análisis se enfocará únicamente a la ley del IMSS.

Este trabajo no pretende ser una crítica a la ley actual del IMSS, si no solo pretendemos establecer un panorama lo más claro posible para que personas no eruditas en el tema lo asimilen y les sirva de apoyo de alguna manera.

Siempre en el estudio y análisis de un tema es importante determinar y establecer el desarrollo que ha tenido el mismo a través del tiempo, por lo que es necesario realizar una investigación de la historia del tema, asimismo establecer conceptos y definiciones para tener un punto de arranque y ayudar al entendimiento del tema en cuestión. Por esto en el primer capítulo se tratarán los antecedentes históricos de los Sueldos y Salarios, además de enunciar diferentes conceptos y definiciones del tema a tratar.

Estudiar el tema de los Sueldos y Salarios, sin tomar en cuenta las implicaciones legales que conlleva este en la realidad de nuestro país, sería un estudio incongruente e incompleto; por lo que en capítulo dos



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al III  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

se tratarán las principales leyes que se relacionan con el tema. Ahora bien, este estudio será tratado de una manera general por cuestiones de practicidad y espacio. Se tratará la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus artículos cinco, setenta y tres y ciento veintitrés, apartado A. En La ley Federal del Trabajo, se abarcarán las relaciones de trabajo, el salario y las prestaciones derivadas de este, además de los riesgos de trabajo. En la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los ingresos gravables y los ingresos exentos, asimismo una breve explicación de la determinación del impuesto, así como de las obligaciones de patrones y trabajadores que establece esta ley y por último un panorama general de la Ley del INFONAVIT.

En el capítulo tres se tratará lo que es el punto medular de nuestra tesis, el Estudio de la Ley del IMSS, en lo que respecta a los Sueldos y Salarios. Se verán los antecedentes históricos del Instituto Mexicano del Seguro Social y de su Ley. Se hará un análisis de como se integra el salario para efectos de cotización ante el IMSS, conceptos que lo integran, que se considera como percepciones fijas, variables y mixtas. Plazos de presentación de avisos de movimientos de altas, bajas y modificaciones de salario ante el instituto.

En el capítulo cuarto seguiremos con el estudio de la Ley del IMSS, pero ahora tocante a sus ramos de aportación como son riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez así como el ramo de guarderías y de las prestaciones sociales.

Para el buen entendimiento y aprovechamiento de cualquier tema es necesario llevarlo a la práctica, y nuestro tema no podría ser la excepción, por lo que en el capítulo cinco realizaremos un caso práctico, abarcando todo lo estudiado en la presente tesis.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) 1

## CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES DE LAS REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.

### 1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE SUELDOS Y SALARIOS

Vamos a comenzar nuestro estudio tratando el tema de sueldos y salarios desde sus antecedentes, con el fin de ver como va evolucionando el término y la aplicación del mismo.

En cuanto a la etimología del concepto tenemos que el término Salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella, en el caso del Sueldo, proviene de "sólidus"; moneda de oro de peso cabal.

Ahora bien, desde los albores de la humanidad las relaciones de producción han sufrido significativos cambios a través del tiempo por ejemplo la esclavitud, el feudalismo, mercantilismo, capitalismo, socialismo; todas estas etapas tienen peculiaridades que la distinguen una de otras y las cuales fueron marcando el desarrollo de todas las civilizaciones.

Existen diversas teorías acerca del salario entre las cuales tenemos la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de Aquino la cual subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) **2**

salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) **3**

principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

De esta manera, una de las etapas que marcó de manera significativa y singular el desarrollo de la humanidad, fue la etapa de la Revolución Industrial misma que tomaremos como punto de referencia para tratar el presente tema, dado que esta etapa va marcada por la relación obrero-patrón y donde los conceptos de salario, jornadas laboral, relación de trabajo van tomando importancia y determinan el concepto de la nueva sociedad.

Esta etapa de la Revolución Industrial que ocurrió a finales del siglo XVIII viene acompañado del nacimiento de la industria, la mecanización de la agricultura, la expansión del comercio y la evolución del transporte; se genera un progreso técnico continuo y a medida que la industria mejoraba también se acrecentaban las comodidades existentes, se crean nuevas necesidades en la población para con esto producir los satisfactores requeridos, así empezaba, la sociedad de consumo en que vivimos. A partir de la industrialización de la agricultura se tuvo la necesidad de incrementar las tierras de cultivo y esto dio paso a un problema social, las tierras se declararon propiedad de la nación y de esta manera se subastaron al público y por supuesto fueron adquiridas por la nobleza y por la burguesía que las convirtieron en latifundios privados, en contraparte, los campesinos pobres que vivían en las tierras comunales ya no teniendo razón alguna para seguir en el campo fueron emigrando a los centros industriales, donde fueron enrolados como obreros en la naciente industria, vendiendo su única posesión, su fuerza de trabajo, a cambio de un pago llamado salario o sueldo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **4**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

A razón de que los sistemas de producción se mecanizaron, también se incrementaron las actividades fabriles, aumentó la inseguridad al multiplicarse los riesgos de trabajo y el número de trabajadores asalariados creció de tal manera que conformaron grandes sectores de la población cuyo futuro dependía exclusivamente de un salario y de la conservación de un trabajo.

Hasta el siglo XVIII prácticamente no existió el derecho de trabajo, la ideología y fundamentos de la seguridad mexicana apareció a principios del periodo revolucionario, nació con el propósito de lograr reivindicaciones sociales como por ejemplo: reforma agraria, educación popular, de previsión y de legislación de trabajo.

## 1.2 DEFINICIONES DE SUELDOS Y SALARIOS.

Para entender mejor el concepto del Salario consideramos conveniente mencionar las características fundamentales de este: debe ser remunerador, debe ser por lo menos el equivalente al mínimo, debe ser suficiente, debe ser determinado o determinable, debe cubrirse periódicamente, debe pagarse en moneda de curso legal y por último el salario debe de ser recíproco al servicio.

En México, el Salario "...Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo..." (Art. 82, Ley Federal del Trabajo).

El Salario "Se integra por los pagos hechos en efectivo, por una cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (Art. 84 Ley Federal del Trabajo).

En nuestro país, la costumbre ha establecido también el uso del término Sueldo para referirse a la retribución que recibe el personal no sindicalizado y su distinción corresponde únicamente con la



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) **5**

periodicidad del pago que en el caso de los sueldos es por lo general mensual, quincenal, catorcenal o decenal. La Ley prohíbe que el plazo para el pago de salarios sea mayor de una semana, en el caso de personas que desempeñen trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. (Art. 88 de la Ley Federal del Trabajo); cabe hacer notar, que el artículo 84 define al Salario y nunca se refiere a Sueldos, pero para el efecto de este análisis usaremos los términos indistintamente.

Salarios en economía es el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias.

Salario o Sueldo en términos generales es la retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Para la Oficina Internacional del Trabajo el salario se define como: "La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y de vida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba de efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

### 1.3 TIPOS DE SUELDOS Y SALARIOS

Existen un sinnúmero de clasificaciones de los sueldos y salarios hoy día, por lo que las siguientes definiciones pueden no ser todas las que



existen pero son las que a nuestro juicio nos dan una idea más clara del presente estudio:

1. Por su capacidad adquisitiva se divide en:

- a) Nominal: Que es la cantidad en dinero que se conviene ganaré el trabajador a cambio de su trabajo.
- b) Real. Que es la cantidad de bienes y servicios que se pueden comprar, consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios.

2. Por la forma en que valúa.

- a) Salario por unidad de tiempo. Que es la cantidad en efectivo que el trabajador recibe por una jornada de trabajo.
- b) Por unidad de obra. Que es lo que conocemos como salario a destajo.

3. Por la causa que lo origina.

- a) Ordinario. Que es el que se devenga por tareas ordinarias.
- b) Extraordinaria. Que es cuando el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida por lo que genera el derecho a una paga extraordinaria.
- c) Excepcional que son todas aquellas remuneraciones especiales que recibe el trabajador, por ejemplo bono de productividad, bono de puntualidad.

4. Por el período de pago. Semanal, catorcena, quincena, mensual.

5. Por su naturaleza.

- a) En efectivo
- b) En efectivo y especie.



## CAPITULO II. MARCO LEGAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

### 2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos siendo el principal ordenamiento que rige las obligaciones y derechos de los mexicanos, contiene, entre otras, las principales normas de trabajo de todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Dentro de los artículos de la Constitución que contiene disposiciones en materia laboral, podemos encontrar los siguientes:

**ARTICULO QUINTO.** Este artículo nos dice "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, el ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

...Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Este artículo, dicho sea de paso, se encuentra dentro de las garantías individuales de los ciudadanos y esta regido por la Ley de Profesiones.

**ARTICULO SETENTA Y TRES.** En este artículo se mencionan las facultades que posee el Congreso de la Unión; que respecto a materia laboral se tiene la fracción:



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) **8**

X. "Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuesta y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el banco de emisión único en los términos del artículo 28, y para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123.

ARTICULO CIENTO VEINTITRÉS. Este artículo se divide en dos grandes apartados: el "A" y el "B"; el primero de ellos, señala las bases que se deben de observar en la formulación de la ley que normen las relaciones de trabajo entre particulares, es decir, de empresas del sector privado y sus trabajadores. En el apartado "B", por su parte, se establecen las bases que se deben seguir en la creación de la ley que normen las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores respectivos. De esto podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento Constitucional en el apartado "A"; mientras que por otra parte la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria del apartado "B".

Sería oneroso transcribir todo el artículo 123, por lo que solo mencionaremos lo que a nuestro juicio es lo más relevante para el objetivo de este trabajo.

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá 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:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;





II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidos las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **10**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa estará obligada, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondientes;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **11**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará en los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta probada del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

**XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o salarios devengados en el último año o por indemnizaciones, tendrán preferencias sobre cualesquiera otros en el caso de concurso de quiebra;

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

## 2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Esta Ley reguladora del apartado "A" del artículo ciento veintitrés de la Constitución, se aplica a las relaciones entre particulares, y en esencia lleva la irrenunciabilidad de los derechos laborales como uno de sus beneficios principales, otra de las normas contenidas es la que se establece en el artículo 56, el cual señala que las condiciones de



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **12**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

trabajo que sean ofrecidas por el patrón, en ningún momento podrán ser inferiores a las fijadas en la propia Ley.

### 2.2.1 RELACIONES DE TRABAJO.

Para que se dé una Relación de Trabajo, deben intervenir por lo menos tres elementos básicos que son: Empresa, Patrón y Trabajador; aunque esto no excluye a otros elementos que se pueden dar en la Relación de Trabajo.

**TRABAJADOR.** Según se menciona en el artículo 8, “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Cabe hacer mención de la existencia de otro tipo de trabajador, que es el de Confianza, “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”. (ART. 9).

Los trabajadores de confianza se pueden clasificar en:

- a) Altos empleados, gerentes, administradores, directores, representantes del patrón, y
- b) Empleados de confianza en general. Estos son propiamente hablando, trabajadores de confianza en razón de sus funciones, las cuales deben ser de carácter general en la Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización dentro de la empresa o establecimiento.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **13**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

**PATRÓN.** Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. (ART. 10)

Los representantes del patrón: directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, en tal categoría, obligan al mismo en sus relaciones con los trabajadores.

**EMPRESA.** Es la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios. Además de la empresa está el establecimiento que es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

De acuerdo al artículo 20 "Se entiende como Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario"

En torno a la relación entre patrón y trabajador se han dado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica. En la actualidad existen dos teorías acerca de ésta relación, una es la Teoría Contractualista y la otra la Teoría Relacionista, las cuales abordaremos en forma general:

La Teoría Contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad, a partir de la Constitución Mexicana de 1917, la definición de Contrato de Trabajo cambio en forma radical convirtiéndose en un "contrato evolucionado"; no cambió el nombre, pero en el fondo ya no imperaban esos principios civilistas, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **14**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

esta manera es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.

Así concluimos que el Contrato de Trabajo está regido por normas laborales de carácter social, distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

En cuanto a la Teoría Relacionista, para diferenciarse del Contrato, se estimó que la relación es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho en favor del trabajador.

Así se tiene que la relación es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa ya que precisamente la Relación de Trabajo es generalmente originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

Es por esto que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

Ahora bien contrato individual de trabajo es “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.

“Las relaciones de trabajo se pueden dar por obra o tiempo determinado o indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. (ART. 35)

La duración de la Relación de Trabajo se puede prorrogar en el siguiente caso: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”. (ART. 39)



La subsistencia de la materia de trabajo tiene como consecuencia la prórroga de la Relación de Trabajo, por este hecho, si el patrón despidió al trabajador, aun existiendo la materia de trabajo aquél podrá formular una demanda y solicitar su reinstalación, así como el pago de salarios vencidos desde que fue despedido hasta que se le reinstale en su puesto.

### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

**RESCISIÓN.** La Relación de Trabajo que se da entre el patrón y el trabajador puede ser rescindida en cualquier tiempo, por causa justificada y sin recurrir en responsabilidad.

Entre las causas de rescisión de la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el Patrón están:

1. Engaño por parte del trabajador.
2. Falta de probidad y honradez durante sus labores, así como actos de violencia e injurias hacia el patrón.
3. Cometer los actos mencionados en el punto anterior contra sus compañeros.
4. Cometer contra el patrón, fuera de labores las acciones mencionadas en el punto dos.
5. Perjuicios materiales de los objetos relacionados con el trabajo.
6. Negligencia por parte del trabajador.
7. Comprometer la seguridad del establecimiento.
8. Cometer actos inmorales.
9. Revelar secretos con perjuicio de la empresa.
10. Tener más de tres faltas injustificadas en un periodo de treinta días.
11. Desobediencia hacia el patrón o sus representantes.
12. Negarse a aportar medidas preventivas.



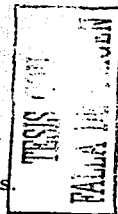
Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **16**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

13. Presentarse a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
14. Cuando exista una pena de prisión en contra del trabajador.
15. Las análogas en las establecidas en las fracciones anteriores.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, en caso de que este se niegue a recibirlo el patrón deberá enterar a la Junta respectiva dentro de los cinco días siguientes. (ART. 47)

En cuanto a las causas de rescisión de la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el trabajador están:

1. Engaño por parte del patrón.
2. Falta de probidad u honradez, o actos de violencia.
3. Cometer el patrón los actos anteriores aún fuera de servicio.
4. Reducir el salario al trabajador.
5. No recibir el salario oportunamente.
6. Sufrir perjuicios en su material de trabajo por parte del patrón.
7. Falta de seguridad e higiene.
8. Comprometer el patrón la seguridad del lugar o de las personas.
9. Las análogas a las causas antes mencionadas. (ART. 51)



Al no comprobarse que la causa de rescisión del trabajo es imputable al trabajador este podrá solicitar ante la Junta, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario y tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos hasta la resolución. (ART. 48)

El patrón no está obligado a reinstalar al trabajador en los casos siguientes:

1. Cuando tenga menos de un año trabajando.
2. Si el trabajador está en contacto directo y permanente con él.
3. Cuando sea trabajador de confianza.





4. En el servicio doméstico.
5. Cuando sean eventuales. (ART. 49)

En el caso de que el patrón opte por indemnizar al trabajador ésta consistirá en:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad de los servicios prestados, si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
3. Además de las indemnizaciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se le paguen las indemnizaciones. (ART. 50)

**TERMINACIÓN.** Según se expone en al Ley Federal del Trabajo son causas de terminación de las relaciones de trabajo en cada uno de los supuestos siguientes:

- I. El mutuo consentimiento de las partes,
- II. La muerte del trabajador,
- III. La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital (Art. 36,37 y 38),
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, a cual haga imposible la prestación del trabajo, y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434<sup>1</sup>. (ART. 53)

---

<sup>1</sup> ART. 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;



Como podemos darnos cuenta, estas cinco fracciones expresan las causas de terminación de las relaciones de trabajo, es importante mencionar que estas no dan al trabajador el derecho a ser indemnizado en forma legal. Aunque aquí debemos aclarar que la fracción segunda (muerte del trabajador), los beneficiarios designados por el trabajador podrán solicitar al patrón el pago de los gastos funerarios, consistentes en dos meses de salario (Art. 500 frac. I, LFT) y la indemnización por muerte consistente en 730 días de salario (Art. 502 LFT), *siempre que el patrón no haya dado de alta al trabajador en el Seguro Social, en caso contrario, se deberá estar a lo señalado en la propia Ley del I.M.S.S.* También es necesario aclarar que el artículo 436 de la ley laboral dispone que los trabajadores tendrán derecho a una indemnización consistente en el pago de tres meses de salario y a la prima de antigüedad que prevé el artículo 162, siempre que la relación se dé por terminada por alguna de las causas previstas en las fracciones primera, segunda, tercera y quinta del propio artículo 434.

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En cuanto a la prima de antigüedad se estará a lo siguiente: (ART. 162)

1. Consistirá en doce días de salario por cada año de servicio.
2. Para determinar el monto del salario se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.<sup>2</sup>

---

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

<sup>2</sup> ART. 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **19**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

3. Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio, por lo menos. Se pagará también a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independientemente de la justificación o injustificación del despido.

4. Para el pago de la prima en el caso de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

Cuando el número de trabajadores que se retiren dentro del término de un año no excede del 10% del total el pago se hará en el momento del retiro. En el caso de que exceda del 10%, se pagará a los que se retiren primero y podrá diferirse para el año siguiente el pago de los restantes. Si dichos trabajadores se retiraran al mismo tiempo y el número es mayor al 10%, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501.<sup>3</sup> Ahora bien, esta prima se cubrirá a

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

ART. 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título (Riesgos de Trabajo), si el salario que percibe el trabajo excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

<sup>3</sup> ART. 501. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

1. La viuda ( o ) que hubiera dependido económicamente de la trabajadora, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad; que tengan una incapacidad del 50% o más;
2. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se compruebe que no dependían económicamente del trabajador;
3. A falta de la cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en los dos puntos anteriores, la persona con la que vivió el trabajador como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre y cuando hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinatio;



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **20**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

## 2.2.2 SALARIO Y PRESTACIONES DERIVADOS DE UNA RELACIÓN LABORAL.

### SALARIO.

Según se establece en el artículo 82, “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Este salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. (ART. 84)

Los pagos hechos a los trabajadores por concepto de horas extras, también forman parte del salario del mismo.

En cuanto a los viáticos y gastos de representación puesto que no constituyen una retribución para los servicios prestados, sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente exigirá su pago mediante la demostración de las erogaciones efectuadas, es decir no constituye un beneficio adicional al trabajador ni forma parte del salario de éste.

---

4. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador, concurrirán con las personas que reúnan los requisitos antes mencionados, en la proporción en que cada uno dependía de él; y

5. A falta de las personas mencionadas en los puntos anteriores, el I.M.S.S.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **21**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

El salario se fijará de acuerdo al mínimo establecido por ley, denominado como Salario Mínimo, que será la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. (ART. 90)

Los salarios mínimos se determinarán en forma general o profesional.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales; que a diferencia de los profesionales éstos si se regirán por la actividad económica, profesión, oficios o trabajos especiales que realicen. (ART. 92, 93)

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuentos o reducción, solo en los casos siguientes:

1. Pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
2. Pago de rentas cuando las habitaciones se den en arrendamiento, este descuento no podrá exceder del 10%.
3. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación; en el caso de créditos otorgados para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales, financiados por el mismo, se les descontará el 1% del salario mencionado en el artículo 143<sup>4</sup>, para la administración de tales conjuntos. Estos abonos no deberán exceder del 20% del salario.

---

<sup>4</sup> El salario que se menciona en tal artículo no es más que el Salario Diario Integrado o Salario Diario Base de Cotización, conformado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; no integrarán en éste: Instrumentos de trabajo; el



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **22**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

4. Pago de abonos para cubrir créditos destinados para la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios, los cuales deberán ser libremente aceptados por el trabajador y no deberán exceder del 10% del salario.

Estas protecciones al salario aplican en el caso de que el trabajador gane el salario mínimo, pero tratándose de salarios en general a las anteriores disposiciones se le sumarán las siguientes, cambiando sólo el punto número dos del 10 al 15%.

5. Pago de deudas contraídas con el patrón, la cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes, los descuentos que se realicen no deben ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo:

6. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, no mayores al 30% del excedente del salario mínimo.

7. Pago de cuotas sindicales. (ART. 97, 110)

El pago del salario no debe de exceder de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. (ART. 88)

En el momento en que nazca el derecho de un trabajador a recibir una indemnización, se calculará ésta en base al salario correspondiente al día en que nazca tal derecho, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones.

En los casos de salarios por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable se tomará como salario diario el promedio de

---

ahorro cuando la aportación es del trabajador y de la empresa son iguales; cantidades otorgadas por el patrón para sus fines sociales o sindicales; aportaciones al INFONAVIT y la Participación en las Utilidades de la Empresa; la alimentación y la habitación, así como las despensas cuando no son gratuitas al trabajador; premios por asistencia; pagos por tiempo extraordinario excepto cuando se establezca en forma fija; cuotas al I.M.S.S. a cargo del trabajador que cubran las empresas.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **23**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho, en el caso de que en este lapso hubiese habido un aumento, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Para determinar el salario diario, cuando se fije éste por semana o por mes, se dividirá entre siete o treinta según sea el caso. (ART. 89)

#### • JORNADA DE TRABAJO

Como se mencionó anteriormente para que el trabajador tenga derecho a un salario es necesario que preste sus servicios durante una Jornada de Trabajo.

Esta Jornada de Trabajo será el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Para determinar las horas que debe laborar el trabajador, éstas se repartirán en diurna, nocturnas y mixtas. La diurna tendrá una duración de ocho horas, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (ART. 61)

En el caso de que la jornada de trabajo se prolongue por circunstancias extraordinarias, las horas de trabajo extraordinarias, se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas normales de trabajo. (ART. 67)

Las horas extraordinarias de trabajo no podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, en el caso de que se exceda de nueve horas a la semana, se pagará con un doscientos por ciento más del salario normal (ART. 66,67 y 68), es decir en el caso de que un trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente es pagado a razón de salario triple. Conforme



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **24**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

al artículo 68; en tanto que las primeras nueve horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del artículo 67. Del precepto del artículo 68 se deriva que los trabajadores tienen la obligación de laborar cuando lo ordene el patrón, la jornada extraordinaria permitida por la Ley, es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que se trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas.

Adicional a su salario el trabajador tendrá derecho además a otras remuneraciones, es decir prestaciones, las cuales se marcan explícitamente en la Ley Federal del Trabajo; cabe mencionar que éstas prestaciones que marca la ley son mínimas, no impidiendo esto al patrón otorgarle a los trabajadores montos superiores a los fijados en la ley, así como otras que por la actividad o giro de la empresa se les puedan proporcionar; por ejemplo:

Una empresa Automotriz puede dar facilidades a sus trabajadores para adquirir vehículos nuevos a precios accesibles y a crédito.

Una empresa de Productos Alimenticios puede vendérselos a sus trabajadores a precios más bajos que en el mercado.

## PRESTACIONES LABORALES.

### • DÍAS DE DESCANSO

El trabajador gozará de un día de descanso por cada seis días de trabajo, por lo menos, retribuyéndosele un salario a su salario íntegro. (ART. 69)

Este día de descanso jornal se procurará que sea un día domingo, en caso de que se labore en este día el trabajo, tendrá derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, además de su salario ordinario. (ART. 71)





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **25**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en su día de descanso se le retribuirán independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. (ART. 73)

Los días de descanso obligatorios que marca la ley son:

- a) 1° de enero.
- b) 5 de febrero.
- c) 21 de marzo.
- d) 1° de mayo.
- e) 16 de septiembre.
- f) 20 noviembre.
- g) El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.
- h) 25 de diciembre.
- y) El que determinen las leyes federales, locales, electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (ART. 74)

Los trabajadores en los días de descanso obligatorios marcados por ley, recibirán un salario doble por el servicio prestado, además del salario que les corresponda por el descanso obligatorio. (ART. 75)

#### • VACACIONES

Cuando los trabajadores tengan más de un año de laborar en la empresa, tendrá derecho a un período anual de vacaciones pagadas, las cuales nunca podrán ser inferiores a seis laborables y éstas aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce días por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicio. (ART. 76)



Se deberá de disfrutar de seis días continuos de vacaciones por lo menos, en ningún caso éstas podrán compensarse con una remuneración.

Pero en el supuesto de que la relación terminara antes de que se cumpla un año de servicios, la parte proporcional de vacaciones podrá ser remunerada.

En el caso de que al trabajador no se le otorguen sus periodos de vacaciones, no obstante que se le cubra el pago de las mismas, seguirá subsistiendo la obligación del patrón otorgárselas, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables.

Además de la remuneración obtenida por concepto de vacaciones se les pagará adicionalmente una prima no menor del 25% sobre dicha remuneración. (ART. 80)

El periodo de vacaciones a que tenga derecho el trabajador se concederá dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Cuando por algún motivo no se le otorgue al trabajador sus vacaciones dentro de éstos seis meses, éste deberá demandar este derecho, dentro del término de un año contado a partir de la fecha en que venza los mencionados seis meses, conforme al artículo 516 de la L.F.T. debiéndose tener en cuenta en su momento lo mencionado en el artículo 521.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> ART. 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

ART. 521. La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación.

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.



- AGUINALDO

El aguinaldo es el equivalente a quince días de salario como mínimo, éste será anual y deberá pagarse antes del día veinte de diciembre.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, de acuerdo al tiempo laborado en la empresa. (ART. 87)

El salario que debe tomarse de base para el cálculo del aguinaldo, será aquel que devenguen en el momento en que nazca la obligación. Asimismo, este salario debe ser el que percibe el trabajador por día laborado y no el integrado.

Como se mencionó anteriormente el monto del aguinaldo será proporcional al tiempo laborado, pero si se dá el caso de una ausencia del trabajador y ésta proviene de un riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado, si debe computarse para el pago del aguinaldo, ya que el responsable de las consecuencias derivadas de un riesgo de trabajo, lo es el patrón.

- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES (PTU)

“Se considera Utilidad en cada Empresa la Renta Gravable de conformidad, con las normas de la Ley del I.S.R.” (ART. 120)

El porcentaje con el que participarán los trabajadores en las utilidades de las empresas, es el que determinará la Comisión Nacional para la



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **28**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

**Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.  
(ART. 117)**

El porcentaje de la participación será del diez por ciento. (ART. 14 de la ley del I.S.R.)

Los trabajadores podrán formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y se ajustará a las normas siguientes:

- a) Después de la presentación de su declaración anual, el patrón tendrá diez días para proporcionar copia de la misma a los trabajadores. En el caso de los anexos que se presentan ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedarán a disposición de los trabajadores durante treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.
- b) Dentro de los treinta días siguientes se podrán formular las objeciones convenientes.
- c) La resolución definitiva que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público no podrá ser recurrida por los trabajadores.
- d) Independientemente de que el patrón impugne esta resolución le dará cumplimiento a la misma. (ART. 121)

El reparto se efectuará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente. (ART. 122)



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **29**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Para distribuir la participación se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá entre todos los trabajadores por igual tomando en cuenta por cada uno los días laborados en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. (ART. 123)

El salario que se toma para efectos de la participación de las utilidades será el que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria, no se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones que se mencionan en el Art.84, ni las sumas que perciba el trabajador por tiempo extraordinario.  
(ART. 124)

Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Se integrará una Comisión por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador.

II. En el caso de que los representantes de los trabajadores y el patrón no se pongan de acuerdo, decidirá el Inspector de Trabajo.

III. Los trabajadores podrán hacer sus observaciones dentro de los quince días siguientes.

IV. Si existieren objeciones, éstas las resolverán la Comisión que se menciona en la primera fracción, dentro de un lapso de quince días.

Las normas que se deben de observar para repartir utilidades son las siguientes:



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **30**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

I. No participarán en las utilidades; directores, administradores y gerentes generales.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario mínimo.

III. La participación de los trabajadores al servicio de cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de crédito y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal sean consideradas como trabajadores en servicio activo.

V. En la industria de la construcción, una vez que se determine qué trabajadores participarán en el reparto de utilidades la Comisión formada por los representantes de los trabajadores y el patrón, adoptarán las medidas necesarias para el reparto.

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto.

VII. Los trabajadores participarán cuando hayan trabajado sesenta días por lo menos, durante el año. (ART. 127)

No se podrán compensar los años de pérdida con los de ganancia. (ART. 128)

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **31**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Para efecto de las indemnizaciones no se tomará como parte del salario el monto de la participación en las utilidades. (ART. 129)  
Dicho monto queda enmarcado dentro de las normas protectoras del salario. (ART. 130)

Bajo ningún caso este derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas, aunque si se tiene el derecho de intervenir en todo aquello que sea necesario para precisar el monto de las utilidades en términos del Art. 121.  
(ART. 131)

### 2.2.3 RIESGOS DE TRABAJO

En lo relativo a las disposiciones sobre Riesgos de Trabajo, éstas se aplican a todas las relaciones de trabajo incluyendo los trabajos especiales; exceptuando a los talleres familiares de tales disposiciones.  
(ART. 472)

Los mencionados Riesgos de Trabajo; entendámoslos como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (ART. 473)

“ACCIDENTES DE TRABAJO”. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presten.

También se considerarán los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste aquél. (ART. 474)

“ENFERMEDAD DE TRABAJO”. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **32**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (ART. 475).

La principal diferencia entre lo que es un Accidente de Trabajo y una Enfermedad de Trabajo, es que la primera es producida por una acción repentina originada dentro del trabajo o en el trayecto de éste a su casa o viceversa y Enfermedad de Trabajo es producida por una acción continuada en la realización de sus labores, o por el medio que le rodea.

Cuando se llega a realizar un Riesgo de Trabajo pueden producirse:

1. Una incapacidad temporal.
2. Una incapacidad Permanente Parcial.
3. Una incapacidad Permanente total.
4. La muerte. (ART. 477)

**INCAPACIDAD TEMPORAL.** Es la pérdida de facultades o aptitudes que llegan a imposibilitar total o parcialmente a una persona para llevar a cabo sus funciones por algún tiempo. (ART. 478)

**INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.** Disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. (ART. 479)

**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. (ART. 480)

En el caso de que un trabajador llegue a sufrir un Riesgo de Trabajo tendrán derecho a:

1. Asistencia médica y quirúrgica.
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **33**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

4. Medicamentos y material de curación.
5. Los aparatos de prótesis y ortopedia.
6. Indemnización. (ART. 487)

No estará obligado el patrón a otorgar los derechos antes mencionados, si los trabajadores que sufran un Riesgo de Trabajo, se encuentran en los supuestos siguientes:

1. Se encuentra en estado de embriaguez cuando ocurra el accidente.
2. Bajo la acción de algún narcótico o droga enervante salvo que exista prescripción médica y ésta sea del conocimiento del patrón.
3. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona.
4. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

A lo único que se encuentra obligado el patrón es a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico. (ART. 488)

El patrón se responsabilizará aun si:

1. El trabajador explícita o implícitamente asume los riesgos.
  2. El accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y
  3. El accidente ocurra por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.
- (ART. 489)

Cabe aclarar que, si en el momento en que se origine el Riesgo de Trabajo existe en el individuo estados como idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones o enfermedades crónicas, éstas no son causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que les correspondan por tal riesgo. Asimismo las consecuencias que con



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **34**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

posterioridad se tengan de los riesgos de trabajo, se tomarán en cuenta para determinar el grado de la incapacidad. (ART. 481 y 482)

Para calcular el monto o el importe de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, se tomará como base el salario diario que percibió el trabajador al ocurrir el riesgo, así como los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad; el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. Este salario nunca deberá ser inferior al salario mínimo. (ART. 484 y 485)

En el caso de que el salario que perciba el trabajador exceda del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación que le corresponda, se considerará esta cantidad como salario máximo; y en determinado momento que el trabajador preste en diferentes áreas geográficas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. (ART. 486)

Cuando el riesgo ocurra por falta inexcusable del patrón la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento a juicio de la Junta de Conciliación.

Hay falta inexcusable del patrón:

1. Si no cumple con las disposiciones legales y reglamentarias para la prevención de Riesgos de Trabajos.
2. Si han ocurrido accidentes y no adopta medidas para evitar su repetición.
3. Si no adopta medidas preventivas recomendadas por autoridades de trabajo.
4. Si el patrón no adopta medidas preventivas para evitar peligros que los trabajadores le han hecho notar.
5. Las análogas a éstas. (ART. 490)



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **35**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

## **MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO.**

La indemnización que corresponde cuando el Riesgo produce una Incapacidad Temporal, es el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar, y se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si en los tres meses siguientes de iniciada una incapacidad, el trabajador no está en aptitud de volver al trabajo, el mismo o el patrón podrá pedir, que se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho, dichos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho. (ART. 491)

La indemnización que corresponda cuando el Riesgo de Trabajo produce una Incapacidad Permanente Parcial, será el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que deberá pagarse, si la incapacidad hubiera sido Permanente Total.

Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecido tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficios, se tomará así mismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador. (ART. 492)

Cabe aclarar que si la Incapacidad Parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto que le correspondería por Incapacidad



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **36**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Permanente Total, tomando en cuenta la importancia de la actividad y la posibilidad de desempeñar una similar, la cual pueda producir los ingresos semejantes. (ART. 493)

No estará obligado el patrón a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la Incapacidad Permanente Total, aunque se lleguen a reunir más de dos incapacidades.

En el caso de la Indemnización por Incapacidad Permanente Total, consistirá en una cantidad equivalente a mil noventa y cinco días de salario. (ART. 495)

Las cantidades que se otorguen a los trabajadores por concepto de indemnización en los casos de Incapacidad Permanente o Total, serán íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante la incapacidad. (ART. 496)

Después de fijarse el grado de incapacidad, si se comprueba que hay agravación o una atenuación posterior, podrá el trabajador o el patrón solicitar su revisión, dentro de los dos años siguientes. (ART. 497)

El trabajador que ya está capacitado, podrá ser reinstalado a su empleo, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad. No podrá realizarse esto, si el trabajador recibió la indemnización por Incapacidad Permanente Total. En el caso de que éste no pueda desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo. (ART. 498, 499)

En el caso de que el Riesgo de Trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, el monto de la indemnización será la siguiente:

1. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **37**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

2. El pago de 730 días de Salario, sin deducir, la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de Incapacidad temporal. (ART. 500, 502)

La indemnización por muerte del trabajador la podrán recibir:

1. La viuda (o), que tenga una incapacidad de 50% o más. Los hijos menores de 16 años y los mayores de esta edad que tengan una incapacidad de 50% o más,

2. Los ascendientes concurrirán con las personas antes mencionadas, no lo harán si no dependían económicamente de éste.

3. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió los cinco años anteriores a su muerte, o con la que tuvo hijos, en el entendido que ambos permanecieron libres de matrimonio durante el concubinato.

4. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que cumpla los requisitos antes mencionados, en la proporción en que cada uno dependía de él.

5. A falta de las personas mencionadas anteriormente el I.M.S.S. (ART. 501)

Con esto queremos decir que la indemnización se repartirá únicamente entre todas las personas que dependían económicamente del trabajador.

## 2.2.4 HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES.

Toda Empresa está obligada a proporcionar viviendas cómodas e higiénicas a los trabajadores, para llevar a cabo esta obligación deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. (ART. 136)



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **38** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Este Fondo Nacional de Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permita a los trabajadores tener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. (ART. 137)

Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las Empresas las cuales constituirán depósitos en favor de los trabajadores, las cuales se sujetarán a las bases siguientes:

1. En los casos de incapacidad total permanente, incapacidad parcial permanente, cuando sea esta del 50% o más; de invalidez definitiva conforme a la Ley del Seguro Social, de jubilación o de muerte del trabajador se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios con una cantidad adicional igual a dichos depósitos en los términos de la Ley del INFONAVIT.
2. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con cincuenta años o más tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieran hecho a su favor.
3. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviera derecho en los términos de lo antes mencionado, se aplicará a la amortización del crédito, salvo en los casos de Incapacidad Permanente Total o de Muerte. Si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito, quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente. (ART. 141)

Para los efectos del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; el salario se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no formarán parte de éste los siguientes conceptos:



1. Los instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y similares.
2. El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa y las cantidades dadas por el patrón para fines sociales a sindicales.
3. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Participaciones en las utilidades de las Empresas.
4. La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen en forma gratuita al trabajador, así como las despensas.
5. Los premios por asistencia.
6. Los pagos por tiempo extraordinario, salvo que sean de carácter fijo.
7. Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo de los trabajadores cuando las cubran las Empresas. (ART. 143)

Se tendrá como salario máximo para el pago de aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda. (ART. 144).

## 2.2.5 PRESCRIPCIÓN

Prescripción. Es una extinción de la prestación, cuando es declarada procedente.

Las acciones de trabajo prescriben en un año a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, salvo las siguientes excepciones. (ART. 516)

Prescriben en el término de un mes:

1. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para hacer descuentos en los salarios. Ésta correrá a partir del día siguiente a la fecha en que se tengan los



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **40**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

motivos de la causa de la separación o de la falta, cuando se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías que sean imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

2. Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo

Prescribirán en dos meses:

Las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, correrá a partir del día siguiente a la fecha de la separación. (ART. 518)

Prescriben en dos años:

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por Riesgo de Trabajo.

2. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo.

3. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos en las Juntas de Conciliación.

La prescripción corre respectivamente, cuando se determine el grado de la incapacidad para el trabajo, desde la muerte del trabajador y desde el día siguiente en que hubiere quedado notificado el laudo, de la Junta. (ART. 519)

La prescripción no puede correr ni comenzar:

1. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela.

2. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempos de guerra. (ART. 520)

La prescripción se interrumpe:





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **41**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

1. Por la presentación de la demanda.
2. Si la persona que a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe de palabra, por escrito o por hechos indudables. (ART. 520)

Para efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente. (ART. 522)

## 2.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

En el marco del México actual, en donde prácticamente todos los sectores y aspectos del país son tan cambiantes, y en donde constantemente nos envuelven reformas, no podía esperar más una de las Leyes que nos afecta a nivel país, y es la Ley del Impuesto Sobre la Renta la cual entra en vigor a partir del 1° de enero de 2002, cabe aclarar que dicha ley la estudiaremos solo en lo referente a Sueldos y Salarios que es el tema de este trabajo de tesis.

### 2.3.1. INGRESOS GRAVABLES.

En el artículo 110 de la mencionada Ley se establece que “*Se consideran Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral*”.

Con esto podemos decir que prácticamente todas las percepciones que recibe el trabajador por parte de su patrón se verán sujetas a un gravamen. Además de esto por disposición del mismo artículo 110, se asimilan a los sueldos y salarios los siguientes ingresos:



- a) Las remuneraciones y demás prestaciones, obtenidas por los funcionarios y trabajadores de la Federación, de las Entidades Federativas y de los Municipios, así como los obtenidos por los miembros de las fuerzas armadas.
- b) Los rendimientos y anticipos que obtengan los miembros de las sociedades cooperativas, así como los anticipos para los miembros de sociedades y asociaciones civiles.
- c) Los honorarios otorgados a los miembros de Consejos directivos, de vigilancia y también los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- d) Los honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a prestatario.
- e) Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, siempre y cuando comuniquen por escrito al prestatario que opten por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.
- f) Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, siempre y cuando comuniquen por escrito al prestatario que opten por pagar el impuesto en los términos de este capítulo.

No se consideran ingresos en bienes, los servicios de comedor y de comida proporcionados a los trabajadores ni el uso de bienes que el patrón proporcione a los trabajadores por el desempeño de sus actividades propias de éstos siempre que los mismos estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado.



### 2.3.2 INGRESOS EXENTOS

Son aquellos ingresos por los que no se paga un impuesto sobre la renta, y estos vienen consignados en el artículo 109 de la mencionada ley.

Dentro de los ingresos exentos; podemos encontrar las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo, así como las remuneraciones por tiempo extraordinario o descansos laborados siempre considerando los límites señalados por la legislación laboral.

En el caso de aquellos trabajadores que rebasen el mínimo, las prestaciones que reciben por concepto de tiempo extraordinario o descansos laborados, sin disfrutar otros en sustitución, estarán exentos al 50%, siempre y cuando no rebasen el límite previsto en la legislación laboral, sin que esta exención propase el equivalente de cinco veces el salario mínimo general, por cada semana de servicio; por el excedente de las prestaciones exceptuadas se pagará el impuesto en los términos de este Título.

Otros ingresos exentos incluidos en este artículo que se relacionan con sueldos y salarios son:

INGRESOS EXENTOS	PARTE EXENTA
Indemnizaciones por riesgo o enfermedades	Totalmente exentos
Jubilaciones, pensiones, haberes de retiro u otras formas de retiro.	Un monto diario de nueve veces el salario mínimo.
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral.	Totalmente exentos, siempre que se concedan de manera general.
Prestaciones de seguridad social.	Totalmente exentos.

CON  
 SALARIO  
 DIARIO  
 INTEGRADO

Tales como las pagadas en caso de incapacidad de un trabajador por parte del IMSS o el ISSSTE.	
Subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.	Totalmente exentos, siempre que se concedan de manera general <sup>6</sup> .
Entrega de aportaciones y sus rendimientos provenientes de la subcuenta de vivienda.	Totalmente exentos.
Los provenientes de cajas de ahorro y de fondos de ahorro.	Totalmente exentos, siempre que reúnan los requisitos de deducibilidad.
La cuota de seguridad social de los trabajadores pagada por los patrones.	Totalmente exentos.
Primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos.	90 veces el salario mínimo, por cada año de servicio.
Gratificaciones anuales. (Aguinaldo)	30 veces el salario mínimo.
Prima Vacacional.	15 veces el salario mínimo.

TESIS CON  
 CALLA DE CÚCUTEN

<sup>6</sup> Se encuentra limitada en el último párrafo del mismo artículo, "La exención contenida en la fracción VI de este artículo se limitará cuando la suma de los ingresos por la prestación de servicios personal subordinado y el monto de esta exención exceda de una cantidad equivalente a 7 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago del impuesto por los conceptos mencionados en la fracción de referencia, un monto hasta un salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista en la fracción citada, sea inferior a 7 veces del salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al año".



Participación de los Trabajadores en las Utilidades.	15 veces el salario mínimo.
Primas dominicales.	1 salario mínimo.
Los viáticos.	Exentos siempre que sean erogados en servicio del patrón y se compruebe con documentación con requisitos fiscales.
Los percibidos por concepto de alimentos.	Totalmente exentos.
Ayuda para gastos de matrimonio retirada de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	Totalmente exentos.

TENIS COM  
 PALLA DE CUCARÓN

### 2.3.3 DETERMINACIÓN DEL IMPUESTO.

El ISPT (impuesto sobre producto del trabajo) es un término que se utiliza por costumbre, ya que la Ley del Impuesto sobre la Renta lo utilizó hasta la década de los 70 y posteriormente simplemente se llamó impuesto sobre salario, básicamente este impuesto grava todo lo que se obtiene como producto del trabajo, en general, la tendencia la impositiva ha sido y será querer gravarlo todo por lo que las partes exentas del ISPT son a nuestro juicio, mínimas.

Los trabajadores como ya hemos visto tienen ingresos gravados y exentos, y estos últimos se expresan en veces el salario mínimo. El patrón tiene la obligación de realizar el cálculo del ISPT así como de retenerlo y enterarlo periódicamente a Hacienda; estos pagos provisionales son a cuenta del ISPT anual, es decir, la suma de las retenciones mensuales se ajusten en el mes de diciembre para que el total retenido sea igual al ISPT anual. Es importante aclarar que el patrón siempre deberá enterar el ISPT que debió de haber retenido,



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **46**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

aunque por cualquier causa no haya realizado el pago de la nómina o se le "olvide" retenerle el impuesto al trabajador (ART.6 séptimo párrafo CCF).

Para determinar el impuesto; el artículo 113 de la Ley del I.S.R nos da la mecánica para determinararlo y este mismo artículo define al Impuesto sobre la Renta que resulte como "*pagos provisionales a cuenta del impuesto anual*"; la retención no deberá efectuarse en los casos de los trabajadores que perciban el salario mínimo general correspondiente al área geográfica del contribuyente.

Ahora bien para poder estudiar la mecánica de su cálculo es conveniente precisar los siguientes conceptos:

**TARIFA DEL I.S.R DEL ARTÍCULO 113.** Es la tabla donde se calcula el I.S.R, su tasa es progresiva y va aumentando conforme se aumenta los ingresos percibidos.

**SUBSIDIO ARTICULO 114.** Es un subsidio otorgado por la ley, el cual debe de restarse del I.S.R del artículo 113; las características de este subsidio son: ser inversamente proporcional al ingreso del trabajador, ser inversamente proporcional a los gastos de previsión social de la empresa es decir, si un trabajador tiene ingresos altos y la empresa da fuerte erogaciones por conceptos de gastos de previsión social que hace deducibles, el subsidio que se otorgará al empleado será mínimo; si por el contrario, encontramos trabajadores de ingresos bajos en empresas que no acostumbran otorgar gastos de previsión social, el subsidio será alto.

**CRÉDITO AL SALARIO.** Es un crédito fiscal que se otorga al trabajador y viene consignado en el artículo 115. Cabe aclarar que el crédito general para las otras personas físicas desaparece a partir de la última reforma. (1 de enero del 2002).



El cálculo del I.S.R a retener se determina como sigue:

**PROCEDIMIENTO CALCULO I.S.R (ART. 113)**

- Tarifa Mensual Art. 113 SX
- Menos:
- Subsidio Fiscal Art. 114 SX
- Igual:
- I.S.R antes crédito al salario SX
- Menos:
- Crédito mensual al salario SX
- Igual:
- I.S.R mensual a retener SX

Para entender mejor como se determina el I.S.R, veremos el siguiente ejemplo:

	Sueldo mensual (incluyendo prestaciones gravadas).	4,700.00
Menos		
	Ingresos exentos	200.00
Igual		
	<b>BASE DEL IMPUESTO</b> (a la que se le aplicará la Tarifa mensual del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)	4,500.00
Menos		

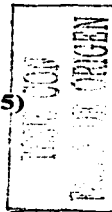
TESIS CON  
 PAGINA DE ORIGIN



	Límite Inferior	3,727.70
Igual		
	Excedente del Límite Inferior	772.30
Por		
	% Sobre excedente del Límite Inferior	17%
Igual		
	Impuesto Marginal	131.29
Mas		
	Cuota Fija	342.02
Igual		
	<b>IMPUESTO DETERMINADO</b>	<b>473.31</b>

**Procedimiento para calcular el subsidio mensual (proporción .75)**

	BASE DEL IMPUESTO (cantidad a la que se le aplicará la Tarifa y Tabla mensuales de los artículos 113 y 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, respectivamente).	4,500.00
--	---	----------





Menos		
	Límite Inferior	3,727.70
Igual		
	Excedente del Límite Inferior	772.30
Por		
	% Sobre excedente del Límite Inferior	17%
Igual		
	Impuesto Marginal	131.29
Por		
	<i>Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal</i>	<i>50%</i>
Igual		
	Subsidio sobre impuesto marginal	65.65
Mas		
	Cuota fija	171.02
Igual		

TESIS CON  
 FALTA DE CUBRIR



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) **50**

	Subsidio mensual	236.67
Por	Porcentaje de subsidio acreditable	50%
Igual		
	MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	118.33

#### Cantidad a retener

	Impuesto determinado	473.31
Menos		
	Monto del subsidio acreditable	118.33
Igual		
	Impuesto subsidiado a retener y enterar por parte del patrón	354.98

#### Crédito al salario a pagar

	Crédito al salario correspondiente a la tabla que deberá pagarse al trabajador	287.62
--	--	--------

TESIS CON  
 FALTA DE CANCELACIÓN

**Nota1:** La tabla de crédito al salario no será aplicable para los ingresos asimilados a salarios.

**Nota2:** Tablas según Ley del Impuesto Sobre la Renta correspondientes al 2° semestre del 2002. (**Anexo 1**).



Dentro de la mecánica del cálculo del subsidio acreditable (Art. 114), existe un pequeño detalle en la cuarta columna de la tabla de dicho artículo, **que la tasa es para aplicarse sobre el excedente del límite inferior**, esto en cierto momento puede causar confusión, pero en el tercer párrafo del artículo 114 a la letra dice: *“El impuesto marginal mencionado en esta tabla es el que resulte de aplicar la tasa que corresponde en la tarifa del artículo 113 de esta Ley al ingreso excedente del límite inferior.”*. Por lo que este cálculo sigue sin variantes hasta el momento.

Para reforzar lo anterior el Diario Oficial de la Federación del 05 de marzo de 2002 en la Vigésima quinta resolución de modificaciones a la resolución miscelánea fiscal para 2000 y anexo 14, dentro de la regla 3.28.3 dice “Tratándose de las tablas a que se refieren los artículos 114 y 178 de la Ley del I.S.R., el título de la columna “Tasa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior” se entenderá como “porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal”, de conformidad con el párrafo inmediato siguiente a la tabla de que se trate”.

Como podemos ver en la determinación del impuesto en resumen podemos decir que el artículo 113 grava al ingreso, el 114 desgrava y el 115 bonifica. El artículo 114 se le llama subsidio, por que es una ayuda que desgrava o disminuye el impuesto obtenido con la tarifa del artículo 113, pero hay un inconveniente, si la proporción de la empresa es del 50% o menos, los trabajadores perderán el derecho a dicho subsidio. La tarifa del artículo 115 llamada del crédito al salario es una bonificación o ayuda económica que se otorga a los trabajadores de menores ingresos.

En materia fiscal trabajamos con totales, es decir, si tenemos el monto a pagar de cualquier percepción llámese aguinaldo, PTU, prima vacacional, prima dominical, etc., simplemente le restamos la parte



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **52**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

exenta y lo acumulamos al ingreso del mes y lo gravamos. No nos interesa el aspecto laboral, si trabajó o faltó, se incapacitó, le pagaron de mas o de menos, si procedía o no el pago, etc.

Así por ejemplo si el aguinaldo está exento hasta 30 veces el salario mínimo de la zona, al monto del mismo le disminuimos dicho importe, sin importar si se pagaron 15 días de ley o menos, si laboró todo el año o no, etc.

### 2.3.4 OBLIGACIONES DE PATRONES Y TRABAJADORES.

El artículo 117 de la LISR dá las siguientes obligaciones para los trabajadores o contribuyentes:

- I. Proporcionar los datos necesarios para su inscripción en el RFC, o si ya están escritos darle su clave respectiva al empleador,
- II. Solicitar del empleador la constancia de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate,
- III. Presentar declaración anual en los siguientes casos:
  - a) Si obtienen ingresos acumulables distintos a sueldos y salarios,
  - b) Si comunican por escrito que van a presentar su declaración anual,
  - c) Si dejan de prestar sus servicios a mas tardar el 31 de diciembre del año que se trate, o a dicha fecha tengan dos o mas empleadores,
  - d) Si obtienen ingresos de fuentes de riqueza en el extranjero, o de contribuyentes no obligados a retener el I.S.R.
  - e) Si obtienen ingresos que excedan de 300,000.00, por conceptos de este Capitulo.
- IV. Presentar aviso de dos o mas empleadores, en este caso el trabajador deberá de comunicar por escrito al empleador si presta servicios a otro empleador y si este le aplica el crédito



al salario del artículo 115 ya que solo se tiene derecho al crédito una sola vez, la comunicación debe ser previa al primer pago que les corresponda en el año calendario de que se trate.

El artículo 118 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta nos dice que quienes hagan pagos por un servicio personal subordinado tendrán las siguientes obligaciones:

- I. Efectuar retenciones de I.S.R del empleado conforme al artículo 113; además deben de entregarse en efectivo las cantidades correspondientes a: reembolso por crédito al salario mensual (Art. 115) y reembolso por crédito al salario anual (Art. 116),
- II. Calcular el I.S.R anual de sus trabajadores (Art. 116),
- III. Expedir constancias anuales a los trabajadores como sigue: deben incluir las remuneraciones cubiertas y las retenciones efectuadas en el año calendario de que se trate; deben entregarse a mas tardar el 31 de enero del siguiente año; en caso de retiro del trabajador deben de entregarse dentro del mes siguiente al que ocurra la separación.
- IV. Solicitar a los trabajadores por escrito, si otro patrón les efectúa el crédito al salario a que se refiere el artículo 115 de la LISR, ya que no se debe de aplicar nuevamente, además de solicitar las constancias a que se refiere el párrafo anterior cuando contraten a nuevo personal y asimismo cerciorarse que estén inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes.
- V. Presentar declaraciones anuales relacionadas con sus trabajadores; de pagos por conceptos de créditos al salario, de remuneraciones cubiertas, retenciones efectuadas y en su caso, del impuesto anual. Dichas declaraciones deberán presentarse a más tardar el 15 de febrero de cada año.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) 54

- VI. Solicitar a los trabajadores sus datos para su inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, o si ya están inscritos su clave correspondiente.
- VII. Proporcionar constancia del total de viáticos pagados a más tardar el 15 de febrero de cada año, por los que se aplicó lo dispuesto en el artículo 109 fracción XIII de esta Ley.<sup>7</sup>

## 2.4 LEY DEL INFONAVIT.

El estudio del presente subtema lo realizaremos solo en lo que, a nuestro juicio, se relaciona con el tema principal del presente trabajo que son los sueldos y salarios.

### 2.4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Con la reforma del artículo 123 de la Constitución, en febrero de 1972, se obliga a los patrones mediante aportaciones a constituir un Fondo Nacional de la Vivienda y a establecer un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores adquirir vivienda en propiedad mediante el otorgamiento de créditos baratos y suficientes. Esta reforma fue la que dio origen al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), mediante un decreto de Ley que fue publicado y entró en vigor el 24 de abril de 1972.

El INFONAVIT tiene las características siguientes: es un organismo social al servicio de los trabajadores, fiscalmente autónomo, en el que participan en sus Órganos Colegiados, de manera tripartita y equitativa, los sectores obrero, empresarial y gubernamental.

---

<sup>7</sup> El artículo 109 fracción XIII dice: "No se pagará el Impuesto Sobre la Renta por la obtención de los siguientes ingresos: Fracción XIII. Los viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe esta circunstancia con documentación de terceros que reúna los requisitos fiscales."



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **55**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

En 1987, para enfrentar la emergencia económica y sus efectos en las finanzas del INFONAVIT, se hizo necesario modificar tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del INFONAVIT, esto con el fin de modificar la denominación de los créditos de pesos a veces el salario mínimo.

A la llegada del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), en 1992, el INFONAVIT se vió en la necesidad de integrarse a este nuevo sistema; y lo mismo sucedió en 1997 con el Nuevo Sistema de Pensiones, viéndose obligado el INFONAVIT al pago de rendimientos a la subcuenta de vivienda. Desde entonces el rendimiento debe ser superior al incremento del salario mínimo en el D.F. (Art. 39 de la Ley del Instituto). Lo anterior con la finalidad de proteger el valor de las subcuentas de vivienda de efectos inflacionarios; en los casos en que los derechohabientes del INFONAVIT no utilicen el crédito para vivienda, el saldo de la Subcuenta complementa el saldo de la Subcuenta del Retiro, para que el trabajador incremente su pensión al concluir su vida laboral.

#### 2.4.2 ANÁLISIS DE LA LEY.

Entre las instituciones sociales de la República responsables en materia de vivienda, destaca el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, cuya creación se sustenta en el artículo 123, apartado A, fracción XII<sup>8</sup> de la Constitución Política de

---

<sup>8</sup> Artículo 123 apartado A fracción XII. "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **56**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

los Estados Unidos Mexicanos, y que tiene como principal objetivo administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, con el fin de otorgar créditos al alcance de los trabajadores para que puedan adquirir en propiedad su casa-habitación.

Para lograr la realización de dicho objetivo es necesario adoptar, medios y mecanismos más creativos e imaginativos. La tarea de actualización del Instituto debe estar vinculada y acorde a las políticas y programas del gobierno de la República en materia social. Dentro de dichos programas destaca el fortalecimiento de los Sistemas de Ahorro para el Retiro enfocados a la protección y bienestar de los trabajadores sujetos al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Los aspectos principales de la Reforma destaca el establecimiento de un proceso de simplificación administrativa que da mayor certidumbre en la Afiliación, facilita la emisión-notificación de cédulas de determinación de pagos y favorece la recaudación y fiscalización sumando esfuerzos con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que a través de procedimientos homogéneos y acciones únicas, se obtenga un mayor control y mejores resultados sobre las obligaciones patronales y de los trabajadores.

---

*ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas. Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1o. de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar"*





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) 57

Entre los objetivos del INFONAVIT podemos encontrar los siguientes: (Art. 3°.)

- I. Administrar los recursos del Fondo,
- II. Permitir a los trabajadores, a través de un sistema de financiamiento, obtener un crédito barato y suficiente,
- III. Permitir adquirir habitaciones en propiedad por los trabajadores,
- IV. Los demás referidos en la fracción XII del apartado A del artículo 123 constitucional y en el Título IV, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo.

Entre las obligaciones de los patrones en cuantos a la Ley del INFONAVIT (Art. 29 se encuentran las siguientes:

- a) Inscribir a sus trabajadores ante al Instituto,
- b) Dar los avisos a que se refiere el artículo 31 de esta Ley (Cambios de domicilio y denominación o razón social, aumentos o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades fiscales, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos, avisos de altas, bajas, modificaciones de salario, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores necesarios para el Instituto),
- c) Determinar y efectuar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores, para que este a su vez sea abonado en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores,
- d) Proporcionar la información relativa a cada trabajador,
- e) Realizar descuentos a los trabajadores para el pago de abonos sobre préstamos otorgados por el Instituto, así como de enterar dichos descuentos.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **58**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

- f) Expedir y entregar, semanal o quincenalmente a cada trabajador constancia escrita de número de días trabajados y del salario percibido.

Las aportaciones se deberán enterar a más tardar el día 17 de cada bimestre.

El INFONAVIT podrá convenir con el Instituto Mexicano del Seguro Social los términos y requisitos para simplificar y unificar todos sus procesos.

Cabe hacer notar que los fondos de las subcuentas de vivienda a que se refiere esta Ley y La Ley del Seguro Social, no podrán ser objeto de compensación, cesión o embargo, excepto cuando se trate de los créditos otorgados con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda.



## **CAPITULO III. ANÁLISIS DE LAS REMUNERACIONES POR SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO CON RESPECTO AL SEGURO SOCIAL.**

### **3.1 GENERALIDADES.**

Con los cambios que sufre nuestro país, el Seguro Social sufre constantemente modificaciones, por ejemplo; la reforma del 1° de julio de 1997, que contempla un gran cambio en la estructura de la Seguridad Social que debe otorgarse a los trabajadores de México.

La Nueva ley prevé con sus disposiciones la recuperación financiera del Instituto Mexicano del Seguro Social, porque entre otras cosas plantea, por ejemplo, trascendentales cambios en la responsabilidad del Instituto en cuanto el otorgamiento de pensiones y en la prestación de servicios médicos toda vez que ya no será el Instituto quien pagará las rentas vitalicias a los pensionados y beneficiarios, sino que serán compañías aseguradoras quienes cumplirán con esta obligación por cuenta del IMSS.

El 20 de diciembre del 2001, hay una nueva reforma a la Ley del Seguro Social en cuanto a: patrones, intermediarios, sociedades cooperativas, afiliación, ausencias, salario base de cotización, salario fijo y mixto, modificación salarial por revisión del contrato colectivo, cotización, convenios, notas de crédito, programa de regularización y adeudos, sustitución patronal, dictamen por contador público, revisión anual de siniestralidad y determinación de prima, pensiones, continuación voluntaria en el régimen obligatorio, seguro de salud par la familia, Instituto Mexicano del Seguro Social, recurso de inconformidad, multas y delitos entre otros.

Todo este conjunto de modificaciones a la Seguridad Social, son consecuencia de toda la vorágine de cambios a nivel nacional y mundial, solo se trata de adecuar a la nueva realidad social. En esta



última reforma que vimos trae una multitud de adiciones a la Ley del Seguro Social, esto implica pasar de un extremo a otro: de una falta de normación a un exceso de ella; la reforma tiende a dar base jurídica a varias prácticas cotidianas del Instituto Mexicano del Seguro Social, o bien a disposiciones e indebidamente son materias de simples acuerdos del Consejo Técnico o reglamentos.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un Organismo Público Descentralizado y con patrimonio propio, así como el carácter de organismo Fiscal Autónomo, por lo que el Instituto con su propia organización y su propio patrimonio deberá ejercer y proporcionar los servicios de seguridad social y los actos de fiscalización a las entidades o personas que conforme a la propia ley deberán pagar las cuotas establecidas.

El seguro social tendrá como finalidad; garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de pensiones. Está comprendido por un régimen obligatorio y por un régimen voluntario.

### 3.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

La seguridad social la debemos entender como un derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal que conlleve a un logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos con los ingresos suficientes para una subsistencia adecuada. Es decir, el seguro social es un sistema adoptado universalmente como medio para disminuir las consecuencias económicas derivada de los siniestros y además, prevenir y evitar la pobreza y el desamparo general de la población.

Los verdaderos antecedentes que legislan sobre aseguramiento de los trabajadores y sus familias los encontramos en dos disposiciones de



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **61**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

rango estatal, en los últimos años de la época porfiriana y éstos son: la Ley de accidentes de trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre accidentes de trabajo, del estado de Nuevo León expedida el 09 de abril de 1906. En ambas disposiciones legales se consignaba la obligación para los empresarios, por primera vez en el país, de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados en cumplimiento de sus labores. El 07 de octubre de 1914 en el Estado de Jalisco se prevé una Ley de Seguridad Social en la cual se contempló que el trabajador estimará un depósito del 5% de su salario, por lo menos, con el objetivo de crear un servicio de mutualidad.

En Yucatán en el año de 1915 se expide un decreto de Ley del trabajo, contemplando un sistema de seguros sociales y promulgando también una ley para crear una seguridad mutualista contra riesgos, vejez y muerte, mediante con el depósito de sus trabajadores de una cantidad sobre sus salarios. En el año de 1915 se formuló un proyecto de Ley de accidentes en el cual se establecían las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La idea de adoptar un sistema de seguridad social en nuestro país, se fue cimentando cada vez más con el paso del tiempo, buscando la promulgación del marco legal que contemplara la protección del trabajador y derechohabientes.

La base constitucional del seguro social en México, se encuentra en el artículo 123 de la Constitución promulgada el 05 de febrero de 1917; en la cual se declara "de utilidad social el estableciendo de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares", por fin se consideró el ideal de la seguridad social en México.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **62**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Posteriormente, para el año de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la cual se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero integración económica exclusivamente patronal, en esta también se definía la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo. Esta iniciativa de seguro desencadenó la inconformidad de los patronos que no estaban de acuerdo en ser los únicos en aportar económicamente dado que consideraban que también otros sectores deberían aportar.

En 1929, todas las leyes que los Estados de la República habían decretado, quedaron sin efecto en virtud de que el Congreso de la Unión tuvo a bien modificar la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución en el sentido de que la facultad para legislar en materia laboral y sobre seguro social recayó sobre el Congreso Federal, al establecer que: “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderán seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”, aún con todo esto habrían de pasar 15 años para que la Ley se hiciera realidad.

En 1935 el entonces presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro con Social con aportaciones y administración tripartitas, en ese se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales. Sin embargo, los legisladores consideraron que el proyecto requería estudios posteriores, Con encargo del mismo presidente Cárdenas se elaboró un nuevo proyecto de Ley el cual fue enviado a la Cámara de Diputados en el mes de diciembre de 1935, Pero una vez más este nuevo proyecto no pudo llegar más adelante, pues a los legisladores les pareció más conveniente que se laborara un documento más completo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **63**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Por otra parte, a partir de 1939 la situación de guerra motivó muchas inquietudes por encontrar soluciones a los problemas de seguridad, económica y social.

Por todo lo anterior en los albores del año 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México la seguridad social, en Diciembre del mismo año se envió las cámaras de iniciativa de Ley en la cual su máxima justificación decía que se cumplía uno de los más caros ideales de la revolución mexicana. Se trataba de proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de su esposa. El Congreso aprobó la iniciativa y el 14 de enero de 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social.

Al iniciarse las actividades del nuevo organismo, su primer director, Vicente Santos Guajardo se dedicó primordialmente a realizar los proyectos e investigaciones que implicaba la instrumentación de las diversas ramas de aseguramiento, a divulgar el sentido y las posibilidades de la seguridad social y a realizar una intensa labor de convencimiento en los sectores involucrados. Se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir de enero del año siguiente. Mientras tanto se procedía a la inscripción de los patrones.

El 06 de enero de 1944, se pone en marcha formalmente el otorgamiento de servicios médicos en todas las modalidades prescritas. Aún así en los meses siguientes continuaron las manifestaciones de inconformidad contra la introducción del nuevo sistema. Estos provenían de varios sectores empresariales que se resistían al nuevo pago implicados en las cuotas de la seguridad social; curiosamente, varios grupos sindicales expresaron su rechazo. Antes de que concluyera 1946 el sistema opera ya en Puebla, Monterrey y Guadalajara, tras sus primeros tiempos de dificultades políticas y desasosiegos financieros el Instituto había alcanzado la seguridad



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **64**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

económica necesaria y el reconocimiento general por la importancia de sus beneficios.

Por las reformas a la Ley del Trabajo de 1962 quedó a cargo del Instituto proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de trabajadoras. Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social, fueron aprobadas por el Congreso y publicadas en marzo de 1973.

La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías; el rasgo más trascendente de esta Ley era tendiente a construir una "seguridad social integral".

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y operativa de la Institución, en 1995 se realizó un auto examen para detectar lo que había dejado de ser funcional y buscar la solución a problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 1995 y que entró en vigor el 01 de julio de 1997. Esta Nueva Ley modifica radicalmente el sistema de pensiones entre otras cosas.

Por más de 50 años de servicios ininterrumpidos el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ha garantizado el derecho humano a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los Mexicanos.





### 3.3 INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Después de dar un bosquejo de los antecedentes históricos del IMSS, continuaremos con el estudio del Régimen Financiero, es decir, como el IMSS se allega de recursos para solventar sus obligaciones.

El pago ante el Instituto de las cuotas obrero-patronales es a base del salario integrado diario, dicho de otra forma, que todos los pagos que se dan a los trabajadores por conceptos de servicio, formará parte integrante del salario base de cotización sobre el cual se han de aplicar los porcentajes a cubrir por cada uno de los sujetos obligados a ello.

La experiencia demuestra que en algunos casos, ha existido discrepancia entre las empresas y el Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo inherente principalmente a la integración del salario, situación que se ha observado mediante la práctica de auditorías.

Las cuotas al seguro social se generan día con día, esto es, por cada día que se pagan salarios y prestaciones a los trabajadores ya se generaron cuotas al seguro social por ambas partes y ya existe la obligación de pago; por lo que es conveniente tener bien presente que una determinación de un salario base de cotización errónea, puede provocar errores en la liquidación de cuotas obrero-patronales, en el pago del Instituto a los trabajadores de prestaciones en dinero, pago de capitales constitutivos, entre otros.

Para efectos de nuestro estudio conviene definir claramente al salario que en términos de la Ley del IMSS lo encontramos en el artículo 5-A fracción XVIII, según la reforma del 20 de diciembre de 2001: *“Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal. Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra*



*cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley."*

La última reforma de la Ley del IMSS. Para la conceptualización genérica del salario, remite la Ley Federal del Trabajo por regular este aspecto de la relación laboral; en cuanto al salario base de cotización no contiene cambios sustanciales, salvo que en lugar de "*que se entregue al trabajador por sus servicios*", se dice "*que se entregue al trabajador por su trabajo*", esto viene a delimitar con una mayor precisión al trabajo subordinado como base causal de la afiliación al IMSS y pago de cuotas.

### 3.3.1. CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

Para el desarrollo de este tema es conveniente determinar y posteriormente analizar, además de todos los conceptos que integran al salario base de cotización, todos los conceptos o ingresos que percibe el trabajador, como consecuencia de la relación de trabajo, pero que no son integrantes del salario mencionado.

Estos conceptos los marca la Ley del Seguro Social en el artículo 27, por lo que este artículo viene a atenuar el impacto de la integración salarial que nos refiere el artículo 5-A fracción XVIII, ya que establece que dada su naturaleza no serán integrantes de salario los siguientes conceptos. Ahora bien, aquí se suscita una gran controversia, ya que en el primer párrafo del artículo 27 se habla de naturaleza y dentro de las excepciones, se habla de topes, lo cual es totalmente contradictorio.

Primero analizaremos todas las fracciones que componen al artículo 27, que dada su naturaleza se excluyen como integrantes del salario:



## CONCEPTOS NO INTEGRABLES AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

- I. Esta fracción nos menciona a los instrumentos de trabajo, por ejemplo, herramientas, ropa y otros similares, como ejemplos mas comunes tenemos: el calzado, las mascarillas, los lentes, las caretas, cascos, guantes, los uniformes de los empleados de oficina, uniformes de mesero, y en general, todos aquellos vestuario, utensilios o instrumentos que le sirvan al trabajador para realizar de una mejor manera su trabajo,
- II. El ahorro, en este caso se excluye cuando el patrón y el trabajador aporten una cantidad igual, semanal, quincenal o mensual, cuando se constituye en otra forma o el trabajador lo puede retirar más de dos veces al año se integrará al salario; tampoco van a tomarse en cuenta las aportaciones del patrón para fines sociales de carácter sindical. Para evitar problemas y no generar confusión, lo más sano es que el fondo de ahorro que este constituido en una empresa, sea anual y solamente efectúe préstamos en forma esporádica, y sin que su actividad genere dudas sobre su legitimidad, de esta manera nunca se tendrá problemas con esta prestación.
- III. Las aportaciones adicionales que los patrones hagan a favor de sus trabajadores al SAR, no se van a integrar al salario, ahora bien, aunque esta presente ésta exclusión , no es muy socorrida por los patrones, debido al costo que representa y el poco beneficio directo que le trae consigo al trabajador;
- IV. Tampoco van a integrar el salario las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, así como las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Participación en las Utilidades de la



Empresa; esto define legalmente lo que ya en los hechos sostenía el IMSS. En cambio cuando el patrón absorba por cuenta del trabajador las cuotas del IMSS que a este le correspondan será integrable a su salario base de cotización; sin embargo las cuotas obreras pagadas por el patrón respecto de trabajadores de salario mínimo, no se integran, igualmente, las cuotas patronales que prevé la Ley del Seguro Social.

- V. Esta fracción indica que no integran salario la alimentación y la habitación, cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, de acuerdo al criterio adoptado por el IMSS, se entiende por onerosa la prestación, cuando el trabajador pague por ella, cuando menos, el 20% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Aquí solo vamos a hacer hincapié a la situación de que aun cuando la gente viva en provincia, el importe del pago por la prestación no varía, o sea, deberá cubrirse el 20% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, esto es desigual para los trabajadores sobre todo en las regiones del país donde los salarios mínimos son menores en relación al Distrito Federal. Cabe aclarar que cuando la alimentación y habitación sean gratuitas no se excluyen del salario.
- VI. En lo que se refiere a las despensas en especie o dinero, no van a integrar salario, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. La imprecisión del término despensa que es tan amplio, nos deja incapacitados para definir correctamente su significado, en el sentido común, por despensa identificamos a los vales de despensa o a los pagos en efectivo contra previa presentación de notas de supermercado. En lo que se refiere el tope del 40%, es un beneficio, dentro de los pocos contemplados en la integración salarial.



- VII. Los premios que entrega el patrón al trabajador por concepto de asistencia o puntualidad, no van a integrar el salario, siempre que su importe no rebase el 10% del salario base de cotización, para determinar el mencionado 10% no se incluye el premio de asistencia y puntualidad, ya que en base a dicho salario se debe determinar el límite de la exención, se debe tener cuidado que los premios no rebasen el límite del 10% para no acumular los pagos de los premios al salario diario.
- VIII. También se excluyen de integrar el salario, las cantidades aportadas para fines sociales, después se precisa que se entienden como tales, las entregadas para constituir algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de la contratación colectiva y precisa un requisito adicional para dichos planes, pues se condiciona que solo serán válidos cuando reúna los requisitos que precise la CONSAR, y
- IX. No va a integrar el salario el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo, lo cual consideramos un acierto.

Independientemente de los requisitos de los topes, para que todas estas partidas no sean integrantes del salario base de cotización, los patrones tiene el requisito adicional de que las mismas se encuentren debidamente registradas en contabilidad.

En los párrafos anteriores hemos analizado todos los conceptos que no integran el salario base de cotización, y que vienen consignados en el artículo 27 de la Ley del IMSS, con sus respectivos topes.

## CONCEPTOS INTEGRABLES AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.



Enseguida vamos a analizar todos los ingresos que un trabajador puede recibir de un patrón y de estos cuales integrarían y de que forma.

- **ASCENSOS TEMPORALES.** Si se obtiene un sobresueldo temporal, por ejemplo cuando un trabajador supla a otro de mayor nivel, ese sobresueldo incrementará su remuneración ordinaria, en una cantidad igual al excedente entre el sueldo normal y el del trabajador del puesto sustituido, solo va a integrar el salario base de cotización por el tiempo que dure la suplencia.<sup>9</sup>
- **AYUDA PARA GASTOS DE PASAJES.** Siempre y cuando el patrón otorgue esta ayuda en forma general y permanente, derivada de la relación obrera-patronal específicamente por el traslado hogar-trabajo-hogar. No incrementará el salario cuando se dé cómo instrumento de trabajo, sujeto a comprobación, es decir cuando los importes que reciba sean con carácter de reembolsos, debido a que el trabajador se trasladó a lugares fuera de su centro de trabajo a desarrollar su labor. En este caso tenemos como referencia el acuerdo 77/94 del 09 de marzo de 1994 del Consejo Técnico del IMSS,

“...VI. BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE. Este concepto no integra el salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentre

<sup>9</sup> Hay referencias en el sentido de que las suplencias forman parte del salario: *Consejo Técnico del IMSS, Acuerdo 7131/81 del 3 de Junio de 1981; Tribunal Fiscal de la Federación, Revisión 297/70 y 215/76; Suprema Corte de Justicia, Amparo directo 652/80 del 20 de Noviembre de 1979.*



excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social; ...”

El artículo 32 referido en el párrafo anterior es ahora el artículo 27 de la nueva Ley.

- **DÍAS DE DESCANSO LABORADOS.** En este caso cuando por necesidades de la empresa se le pida al trabajador, que tenga que presentarse a laborar, la retribución que le otorgue la empresa incrementará su salario base de cotización, debido a que la retribución que está percibiendo el trabajador es consecuencia de su actividad laboral, esta integración será proporcional a los días trabajados, por ejemplo:

Si una empresa otorga por contrato descanso el día 11 y 12 de diciembre, pero por cuestiones de producción, pide a un trabajador que se presente a laborar tenemos la siguiente tabla:

SALARIO DIARIO \$6,000.00 ÷ 30.4 DÍAS	\$197.37
AGUINALDO \$197.37 × 15 DÍAS ÷ 365 DÍAS	8.11
PRIMA VACACIONAL \$197.37 × 6 DÍAS × 25% ÷ 365 DÍAS	0.81
PAGO DE LOS DÍAS 11 Y 12 DE DICIEMBRE \$197.37 × 2 DÍAS × 200% ÷ 30.4 POR CONTRATO COLECTIVO	25.97
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$232.26</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



- **AYUDA PARA RENTA.** Es aquella cantidad adicional que se le paga al trabajador periódicamente como ayuda para pago de su renta, derivado de un contrato o del reglamento interior de trabajo, en este caso si integra al salario. Ahora bien, en el caso de que la empresa promueva a un trabajador a otro lugar y este tenga que cambiar su lugar de residencia, la empresa puede absorber los gastos de renta, en este caso como reembolso al trabajador
- **COMPENSACIÓN POR VIAJE.** Cuando los viáticos sean debidamente comprobados, no formaran parte del salario base de cotización, al considerar que no son precisamente una retribución para el trabajador a cambio de sus servicios, sino que son un instrumento que el patrón proporciona para que el trabajador pueda desarrollar sus labores, ocupándolos para los gastos de transporte, hospedaje y alimentación, aunado que el artículo 27 fracción I de la Ley del Seguro Social especifica que no forman parte del salario los instrumentos de trabajo.
- **DESPENSAS.** En el caso de las Despensas en especie es obvio que se le entrega al trabajador una verdadera despensa; en el caso de que se le entreguen vales resulta muy controvertido el destino que le puede dar el trabajador a los mismos, resulta tan variado como productos haya en la tienda donde haya acudido a comprar; por lo que respecta a entregar dinero en efectivo, resulta muy laborioso el control administrativo que se debe de ejercer sobre esta prestación ya que en este caso deberán de recabarse todos los comprobantes respectivos de las tiendas en donde los trabajadores adquieran sus productos de primera necesidad.

Ahora bien, la despensa en especie o en dinero así como los vales para adquirirla integrará al Salario Base de Cotización por la parte que exceda del 40% del salario mínimo general que rija





en el Distrito Federal. Al respecto el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo 495/93 del 18 de agosto de 1993, que dice: "... 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 salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores..."<sup>10</sup>

#### EJEMPLO:

El trabajador recibe a la quincena por concepto de despensa \$ 387.00

40% Mínimo General de 15 días	<u>252.90</u>
Excedente acumulable al salario	134.10
134.10 ÷ 15=	8.94
Parte que Integrará al Salario Base:	<b>\$ 8.94</b>

- **FONDO DE AHORRO.** Para este caso del ahorro encontramos un antecedente en el acuerdo No. 494/93 de agosto de 1993 emitido por el Consejo Técnico, que dice "... I. FONDO DE AHORRO. La fracción II del artículo 32 establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario;

<sup>10</sup> El numeral del articulado que se menciona en los acuerdos, corresponde al de la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997



cuando el Fondo de Ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente con la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. ...<sup>11</sup>.

Esto significa que cuando la aportación del trabajador sea mayor a la del patrón, no integrará el salario, y en el caso de que la aportación del patrón sea mayor a la del trabajador únicamente se va a integrar la diferencia, ejemplo de este caso:

SALARIO DIARIO \$6.000.00 ÷ 30.4 DÍAS	\$197.37
AGUINALDO \$197.37 × 15 DÍAS ÷ 365 DÍAS	8.11
PRIMA VACACIONAL \$197.37 × 6 DÍAS × 25% ÷ 365 DÍAS	0.81
EXCEDENTE ENTRE LA APORTACIÓN DEL TRABAJADOR Y EL PATRÓN \$ 350.00 - 300.00 = 50 ÷ 30.4 DÍAS	1.64
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$207.93</b>

TESTES CON  
FALTA DE ORIGEN

- **GASTOS DE GASOLINA.** Las erogaciones que el trabajador efectúe por el consumo de gasolina del vehículo que ocupe para transportarse a los diversos sitios durante el desarrollo de su trabajo, cuando la empresa se los restituya, no forman parte del salario para cotizar al seguro social, ya que realmente no representan para el trabajador un ingreso extra, sino como dijimos, son la restitución de un gasto que el había efectuado.

<sup>11</sup> ídem



- **GASTOS POR EL USO DEL AUTOMÓVIL.** La compensación de estos gastos no forman parte del salario, ya que se estima que van a coadyuvar en el mantenimiento de la unidad y porque el trabajador los recibe como transporte para el desempeño de sus labores.
- **PRIMA DOMINICAL.** Primero empecemos recordando que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 71 nos dice que los trabajadores que laboren en domingo tendrán derecho por lo menos, a una prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. En la Ley del Seguro Social en el artículo 5-A fracción XVIII<sup>12</sup> explica que el salario 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 que se entregue al trabajador por sus servicios. Como podemos ver al mencionar los conceptos integrantes del salario la Ley hace referencias a las “primas”, por lo que es de interpretar que la prima dominical queda incluida, observamos también que no se encuentra en los casos de excepción que indica el artículo 27, por lo cual la prima dominical debe formar parte del salario base de cotización.
- **TIEMPO EXTRAORDINARIO.** Como hemos observado prácticamente se acumula al salario todo lo que perciba el trabajador, según el artículo 5-A fracción XVIII; posteriormente el artículo 27 se indica cuales son los conceptos de excepción y respecto al tiempo extraordinario, indica que no se integra al salario base de cotización el que se encuentre en los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando el tiempo que se labora se extiende del máximo legal; tres horas diarias, tres veces a la semana. Deberá integrarse con todo el

<sup>12</sup> Recordemos que antes de la reforma del 20 de diciembre de 2001, a la Ley del Seguro Social, el concepto de Salario se contenía en el primer párrafo del artículo 27.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **76**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

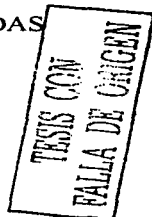
tiempo excedente. Sobre los conceptos de percepciones y prestaciones que forman o no parte del salario, el Consejo Técnico del IMSS emitió una serie de acuerdos el 18 de agosto de 1993 y respecto al tiempo extra, fue de la siguiente forma:

Acuerdo 497/93. " ... I. HORAS EXTRAS. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año 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..."

#### EJEMPLO:

Un trabajador laboró en el bimestre anterior las siguientes horas extras:

		EXENTAS	GRAVADAS
Lunes	3	3	0
Martes	7	3	4
Miércoles	0	0	0
Jueves	8	3	5
Viernes	<u>6</u>	<u>0</u>	<u>6</u>
Total	24	9	15



Sueldo diario \$ 197.37

Sueldo por Hora \$ 24.67

Horas Dobles  $9 \times 2 \times \$ 24.67 = \$444.08$

Horas Triples  $15 \times 3 \times \$24.67 = \$1,110.15$

Factor de Integración:  $\$1,110.15 \div 61 = 18.20$

Por lo tanto el tiempo extra gravado en el bimestre anterior asciende a \$1,110.15, y en base a este importe su salario base de cotización se incrementará en **\$18.20**.

- **GRATIFICACIONES.** El aguinaldo que otorgan a fin de año las empresas es de carácter obligatorio, y está contemplado en el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, siendo este una cantidad mínima de 15 días de salario. Y debido a que es un concepto previamente conocido, se incrementará al salario base de cotización como una percepción de tipo fijo.

EJEMPLO:

SUELDO DIARIO: \$ 197.37

$15 \text{ días} \div 365 \text{ días-año} = 0.04109$

$.04109 \times 197.37 = 8.11$

Parte Fija que se Integrará al Salario Base: **\$8.11**



Como complemento a este punto presentamos la siguiente referencia: **GRATIFICACIONES ANUALES. FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN**, "El aguinaldo anual que se entrega a los trabajadores en el mes de diciembre, constituye una gratificación que se otorga en los términos del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, prestación que está indisolublemente ligada al concepto de salario expresado por el artículo 87 del referido ordenamiento; además, la misma es independiente al fin al que la destinan los trabajadores, pues es intrascendente que sea para sufragar los gastos de fin de año. Por los razonamientos expresados, debe concluirse en el sentido de que la gratificación de fin de año integra el salario base de cotización, para efectos del régimen del seguro social obligatorio".<sup>13</sup>

- **VACACIONES.** Muchas veces en la practica diaria de la vida laboral un trabajador tiene que renunciar al disfrute de sus vacaciones por necesidades de la empresa, y por esto, el patrón deberá de pagárselas, aparte de su salario normal, y por ser una percepción por sus servicios, en nuestra opinión debería de formar parte del salario diario integrado.

Sin embargo, existe la interpretación de que el pago de vacaciones trabajadas es una indemnización y de esta manera en sentido estricto no forma parte del salario, es decir, tal prestación constituye una indemnización o compensación por no hacer uso de sus derechos indeclinables establecidos a favor del trabajador en las leyes laborales, pero las mismas no se cubren como retribución de las energías empleadas en una actividad, sino, por renunciar al ejercicio de un derecho. En referencia a esto tenemos la resolución del juicio 508/76 6983/75 del Tribunal Fiscal de la Federación, "Vacaciones pagadas y no disfrutadas.

<sup>13</sup> R.T.F.F. Años XLI y XLII, enero de 1977 a julio de 1978; revisión No. 197/76 resuelta el 10 de noviembre de 1977.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **79**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

No forman parte del sueldo base de cotización para efectos del régimen del seguro social obligatorio las cantidades que entregan las empresas por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas a sus trabajadores; no pueden considerarse salario para efectos de cotizar en el régimen del seguro social obligatorio, ya que esas remuneraciones no quedan comprendidas en la definición de salario...”

- **COMPENSACIONES PERIÓDICAS.** En el caso de que se otorguen a los trabajadores cantidades periódicas, estas deberán formar parte del salario. En el artículo 5-A fracción XVIII de la Ley del Seguro Social indica que “...El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la Ley.”

Se observa prácticamente que cualquier percepción integra al salario sin condicionar la continuidad de las percepciones para que integre a este, por lo que aún cuando estas fueras periódicas creemos que deben de formar parte del salario base de cotización, es decir, las gratificaciones que se entregan periódicamente a los trabajadores sin tener el carácter de ingresos eventuales son ventajas económicas que forman parte del salario.

- **CUOTAS IMSS A CARGO DEL TRABAJADOR Y QUE ABSORBE LA EMPRESA.** En nuestra opinión no deben acumularse al salario, ya que provocarían una “espiral ascendente”, por llamarle de alguna manera, hasta el tope de cotización al ir adicionando “cuotas a las cuotas”; se tienen



algunas referencias en el sentido que las cuotas obreras que la empresa absorba si integran salario y en otras no.

**No integran salario:** Si la empresa no descuenta al trabajador el importe de las cuotas que a este correspondan y las absorbe cuando las liquida al IMSS, no forman parte del salario base de cotización. Sobre esto tenemos como referencia los supuestos del artículo 23 de la Ley del Seguro Social (el artículo 23 habla sobre las prestaciones otorgadas mediante contrato colectivo).

**Tampoco integra el salario para el Fondo Nacional de la Vivienda:** Aquí tenemos que comentar que en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III que se refiere a “Habitaciones para los trabajadores”, el artículo 143 establece que conceptos integran el salario para efectos del Fondo nacional de la Vivienda y en las excepciones, en el inciso “g” establece que las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador no formaran parte del salario.

**Si integran salario base de cotización:** En los términos del artículo 5-A fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, como ya señalamos, menciona que el salario base de cotización de las cuotas obreras patronales se integra por toda prestación que en dinero o en especie, reciba el trabajador por su trabajo, esto significa, en una última instancia, que el monto de las mismas variará directamente en proporción a la capacidad contributiva del causante.

De esta manera, si el patrón conviene con sus trabajadores en pagar las cuotas obreras que por Ley son a cargo de ellos, debe considerarse que tal prestación forma parte del salario base de cotización, ya que con ellos se aumenta la capacidad contributiva de los trabajadores al relevárseles de la obligación de pagar la cuota que les correspondía.





Si bien es cierto que las cuotas obrero patronales que se aportan al Instituto Mexicano del Seguro Social no constituyen una prestación que se entregue a los operarios por su trabajo en los términos del artículo 84 de la Ley Laboral y su objeto es garantizar el derecho humano a la salud y bienestar de las personas que forman el núcleo familiar (artículo 2 de la Ley del Seguro Social); es pertinente señalar que las aportaciones que los patrones tienen obligación de pagar y las que liquida a nombre de los trabajadores con base en un contrato colectivo son prestaciones distintas, por que las últimas tienen su origen en un pacto colectivo y las primeras en la legislación del Seguro Social, consecuentemente, aquellas encuadran dentro de la parte final del precepto 84 de la Ley Federal del trabajo y por ende deben de incrementar el salario.

- **PREMIOS DE ASISTENCIA, PUNTUALIDAD Y PRODUCCIÓN.** En cuanto a los conceptos de premios de asistencia y puntualidad se encuentran definidos en la fracción VII del artículo 27, el cual nos dice que dichas prestaciones integrarán al salario cotizado cuando el importe de cada uno de ellos rebase el 10% de dicho salario, es menester mencionar que solo integrarán por el excedente.

Los premios por asistencia y puntualidad por estar sujetos a la contingencia de que el trabajador no debe de faltar a sus labores, debe ser una percepción de tipo variable, acumulándose a las percepciones fijas del siguiente bimestre.

Los premios por eficiente producción deberán integrarse al salario diario, debido a que constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, cabe aclarar que dicha prestación no se encuentra contemplada en las excepciones del



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **82** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

artículo 27 de la Ley del Seguro Social, esta percepción es del tipo variable y se adicionará a las percepciones fijas.

Estos premios por productividad integrarán en su totalidad, ya que dicho ingresos no se encuentran topados en ningún caso.

En la siguiente tabla ejemplificaremos un caso donde un trabajador tiene ingresos por estos tres conceptos,

SALARIO DIARIO \$6,000.00 ÷ 30.4 DÍAS	\$197.37
AGUINALDO \$197.37 × 15 DÍAS ÷ 365 DÍAS	8.11
PRIMA VACACIONAL \$197.37 × 6 DÍAS × 25% ÷ 365 DÍAS	0.81
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$206.29</b>
<i>TOPE 10% SOBRE S.B.C. PARA PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. \$206.29 × 10% = 20.63</i>	-----
PREMIO POR ASISTENCIA \$2,000.00 ÷ 61 DÍAS = 32.79 – 20.63 ( TOPE)	12.16
PREMIO POR PUNTUALIDAD \$1,500.00 ÷ 61 DÍAS = 24.59 – 20.63 ( TOPE)	3.96
PREMIO POR PRODUCTIVIDAD \$3,000.00 ÷ 61 DÍAS	49.18
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>\$271.59</b>

TISS CON  
 TISS CON  
 PARRA DE JARDEN

- PRIMAS DE UN SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS ENTREGADA AL TRABAJADOR. Cuando un patrón contrata un Seguro de vida, invalidez y gastos



médicos a favor de sus trabajadores, la prestación no integrará el salario, ya que los trabajadores no están recibiendo un beneficio directo en especie o efectivo por su trabajo, solo se ve beneficiado al igual que sus familiares de los servicios del seguro contratado. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que es la que se presenta entre el trabajador y el patrón y la derivada del seguro que se da entre la Institución asegurador 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 trabajador.

En el caso en que los trabajadores reciban una cantidad en efectivo, para la contratación de un seguro, dicho importe si será sujeto a integrar el salario base de cotización; ya que en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajador un beneficio económico.

La fracción VIII del artículo 27 regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales pero es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración del salario el pago de la prima de un seguro.<sup>14</sup>

- **ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN.** Cuando la empresa proporciona al trabajador habitación (con todos los servicios necesarios bajo un techo) y alimentación, sin cobrarle cantidad alguna o en su caso con cobro inferior al 20% del salario mínimo general del D.F. deberá acumularse al salario base de cotización.

---

<sup>14</sup> Acuerdo 77/94 del 09 de marzo de 1994. Solo se cambia el numeral de la Ley citada para efectos prácticos.



En el caso de la habitación el importe que incrementará el salario base de cotización se obtendrá multiplicando el salario diario nominal por el 25%.

Tratándose de la alimentación se incrementará al salario multiplicando el 8.33% por el salario nominal diario por cada uno de los tres alimentos que otorgue el patrón al trabajador. Cuando el patrón otorgue ambas prestaciones al trabajador se incrementará el salario en un 50% sobre el salario nominal, según el texto del artículo 32 de la Ley del IMSS

Si por alguna razón el trabajador paga como mínimo el 20% por cada uno de los conceptos, ya sea por alimentación o por habitación, dichos importes no formarán parte del salario base de cotización, esto con fundamento en el artículo 27 fracción V de la mencionada Ley, al no distinguirse en esta fracción respecto a este concepto, si debe de comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención de los legisladores se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador debe ser 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 del salario. Es decir cuando al trabajador se le descuenta por concepto de alimentación, por ejemplo, un mínimo de 20% del salario mínimo general vigente en el D.F.; esta prestación no integrará el salario para efectos del IMSS.

En la siguiente tabla analizamos un caso en el que el salario integrado del trabajador se ve incrementado por concepto de habitación y no por la alimentación, las cuales ambas prestaciones las otorga el patrón.



SALARIO DIARIO \$6,000.00 ÷ 30.4 DÍAS	\$197.37
AGUINALDO \$197.37 × 15 DÍAS ÷ 365 DÍAS	8.11
PRIMA VACACIONAL \$197.37 × 6 DÍAS × 25% ÷ 365 DÍAS	0.81
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b><u>\$206.29</u></b>
TOPE 20% SOBRE S.M.G.D.F. \$42.15 × 20% = \$8.43 DIARIOS.	-----
POR HABITACIÓN EL PATRÓN COBRA \$6.50 DIARIOS ENTONCES, \$197.37 × 25% =	49.34
POR ALIMENTACIÓN EL PATRÓN COBRA \$8.50 DIARIOS Y LE OTORGA 2 COMIDAS. ENTONCES.	0.00
<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b><u>\$255.73</u></b>

NOU  
 PALLA DE...

- **PRIMA DE ANTIGÜEDAD.** Algunas empresas otorgan a sus trabajadores, ciertos pagos periódicos por concepto de gratificaciones, compensaciones o primas por los años que éstos tienen a su servicio (primas de antigüedad, quinquenios, etc.), sin que tal pago dependa de la conclusión del vínculo laboral, sino del cumplimiento de las condiciones asentadas en el contrato individual o colectivo de trabajo. Cuando estos pagos se cubren bajo este supuesto, es cuando deben de integrar al salario base de cotización de los trabajadores, en virtud de que son otorgadas a cambio de los servicios prestados, esto de conformidad con el artículo 5-A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, que al indicar cuales son los diversos conceptos de percepciones que integran al salario menciona a las “primas”, pudiendo incluirse, desde un punto de vista general, a las prima de antigüedad, amén



de que no están consideradas en los conceptos de excepción que indica el artículo 27 de la mencionada Ley.

Situación contraria a lo que sucede, si la prima de antigüedad es otorgada en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, *“la cual no es parte integrante del salario base de cotización, en virtud de toma el carácter de indemnizatorio al ser una prestación a que tienen derecho los trabajadores al disolverse el vínculo laboral”*<sup>15</sup>, independientemente de que la relación de trabajo se termine por renuncia voluntaria y estuvieron bajo las ordenes de un patrón por lo menos 15 años, o bien, por haber sido separados de su trabajo, sin importar su antigüedad o la justificación de su despido, de esta manera resulta de suma importancia señalar que de la identificación del hecho generador del pago de esta prestación dependerá su correcta integración en el salario base de cotización de los trabajadores.

- PROPINAS. En el caso de las propinas, no forman parte del Salario Diario Integrado para el pago de cuotas, excepto cuando se traten de cantidades que fueran pactadas previamente, como lo es en los eventos especiales, donde el propietario del establecimiento les entrega a los trabajadores, siendo entonces acumulables al Salario Base de Cotización<sup>16</sup>.

En contrario, cuando el cliente entrega directamente la propina al trabajador, no forma parte del Salario para el pago de cuotas, tomando en cuenta la no intervención del patrón en ese acto y por que la propina en cuestión en esas condiciones, no puede quedar en registro contables de la empresa, y por lo mismo no

<sup>15</sup> Información dinámica de Consulta. Servicio quincenal de consultoría empresarial, AÑO XV, 3ª. Época, 31 de Agosto de 2002, página 7.

<sup>16</sup> Consejo Técnico del IMSS. Acuerdos 8/497/81 (2 de Septiembre de 1981) y 106/82 (20 de Enero de 1982)



existe relación obrero-patronal al momento de la entrega de dicho ingreso al trabajador. Los acuerdos del Consejo Técnico del IMSS anula casi completamente la integración de las propinas aun cuando estas son un elemento importante de la integración salarial para los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, fondas, cafés, bares y análogos, en nuestra opinión debió de prosperar la iniciativa de reforma sobre este rubro.

- **I.S.R. DE LOS TRABAJADORES PAGADO POR LA EMPRESA.** De acuerdo al Oficio Circular Número 563 emitido por la Jefatura de Auditoría de Patronos del 24 de abril de 1987, el cual señala en forma expresa que esta prestación forma parte del salario base de cotización, a razón de que es un beneficio económico para el trabajador, al evitarle a este un desembolso.

Sin embargo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación resolvió que **no es parte integrante del salario, porque no es un ingreso adicional al salario sino que el importe del impuesto causado es parte del mismo**, en el texto de la Jurisprudencia se menciona que si el patrón se compromete a pagar los impuestos sobre productos del trabajo, tal aportación fiscal no forma parte del salario del trabajador, esto primero porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, lo que hace es ya no retener el monto tributario, con lo cual ya no toca el salario en este aspecto, es relevante señalar que la entrega al trabajador de esta parte no retenida es parte del salario y no una cantidad adicional, esto significa que aunque el trabajador reciba más, ello es por el efecto de la no retención, pero su salario sigue siendo el mismo, en segundo lugar, la cantidad que el patrón toma de su bolsillo, equivalente al monto del impuesto causado por el trabajador, no lo entrega a éste, sino a la autoridades hacendarias.



Bajo este tenor, no cabe aceptar que dicha obligación patronal aumenta el salario pactado en los términos de los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, todo esto se confirma por la circunstancia de que la hipótesis de admitir el incremento salarial conducirá a confusiones insolubles, pues tal consideración llevaría al aumento automático de la base tributaria, desencadenándose un círculo vicioso que produciría indeterminación e inseguridad.

- **REPARTO DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES.** La cantidad en efectivo que es otorgado al trabajador anualmente en el mes de mayo por concepto de Reparto de Utilidades no formará parte del salario base de cotización, esto se puede observar claramente en el artículo 5-A, fracción XVIII, en donde se define al Salario integrado y nos menciona que las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la vivienda al igual que las participaciones en las Utilidades de las empresas no Integrarán al Salario Base de Cotización. Además de que lo dispone expresamente el artículo 129 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior no se contradice porque el reparto de utilidades se entregue por anticipado en cantidad fija a los trabajadores.
- **GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL PAGADOS AL TRABAJADOR.** Bajo este concepto de previsión social pueden incluirse una serie de prestaciones para el trabajador, tales como gastos médicos, dentales, hospitalarios, compra de lentes, etc. La base para que no se acumule al salario el importe de lo que le pague la empresa, radica en el hecho de que sea un reembolso al trabajador mediante el comprobante correspondiente, aunado al hecho de que por lo imprevisible de la prestación cae en la eventualidad; el artículo 27 de la Ley del Seguro Social en sus fracciones II y VIII indica que no integran salario las cantidades aportadas para fines de carácter sindical, así como las aportadas





para fines sociales para constituir fondos de algún plan de pensiones.

Cuando se entreguen al trabajador cantidades en forma constante no sujetas a comprobación, aunque en la documentación de la empresa se denominen como "previsión social", se deberán incrementar al salario base de cotización, ya que el trabajador va a disponer de ellas libremente y no precisamente para los conceptos que pueden incluirse en la previsión social.

- **SALARIOS CAÍDOS.** En caso de que el patrón enfrente una huelga, en lo que se resuelva ésta, no tiene obligación del pago de cuotas, siempre y cuando haya avisado al IMSS sobre la suspensión de labores correspondiente, pero cuando termine la huelga, el patrón tiene la obligación del pago de las cuotas sobre los salarios caídos, ya que estos vienen a representar justamente los pagados al trabajador a cambio de sus servicios. Esto tiene su sustento en la Ley del IMSS ( Art. 5-A fracción XVIII ), en el cual debe entenderse que el pago a un trabajador por concepto de salarios caídos, decretado por una autoridad laboral forma parte del salario base de cotización , ya que dicho pago, independientemente de que se efectúe por condena laboral, no deja de constituir una cantidad cubierta al trabajador por los servicios prestados al patrón, máxime que en el artículo 27 de la misma Ley del IMSS señala los conceptos que no se tomarán en cuenta para la integración del salario base, dentro de los cuales no se incluyen los salarios caídos.
- **AYUDA ESCOLAR.** Con respecto a esta prestación en el caso de que este incluida en el plan de previsión social del contrato colectivo, la cual es otorgada por el vínculo laboral que une al trabajador con el patrón, y como tal, tienen derecho a ella aquellos trabajadores que cumplan con los supuestos señalados en el mismo plan, y no como pago a la prestación de los servicios



de los trabajadores, requisito indispensable para que una prestación se constituya como parte integrante del salario base de cotización, en términos del artículo 5-A, última fracción de la Ley del Seguro Social.

- **LAS APORTACIONES DEL PATRÓN AL INFONAVIT.** En el artículo 27 de la Ley del IMSS en su fracción IV, nos dice que no forman parte del salario las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como la participación de ellos en las utilidades de la empresa. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajador el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permitan obtener créditos baratos y suficientes, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

### 3.3.2 PERCEPCIONES FIJAS, VARIABLES Y MIXTAS

Otro aspecto importante que se debe de considerar para la determinación del salario diario base para efecto de cotizar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, son las percepciones fijas, variables y mixtas que se da el tratamiento en el artículo 30.

#### PERCEPCIONES FIJAS



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **91**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Se entiende como Percepciones Fijas todos aquellos ingresos que percibe el trabajador en forma regular, entendiéndose como tal el Salario Base, El Aguinaldo y la Prima Vacacional, en el caso que recibiera otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas, éstas se sumarán a dichos elementos fijos. Como por ejemplo un sobresueldo, una prima de antigüedad, una compensación, fondo de ahorro, alimentación, despensa, etc. Este tipo de salario se proyecta hacia el futuro, es decir, cotizará sobre lo que recibirá el trabajador

Ejemplo:

INGRESO DEL TRABAJADOR: 01 DE JULIO DEL 2002.

SUELDO DIARIO: S 100.00

PRESTACIONES QUE SE LE OTORGARÁN:

AGUINALDO: 15 DÍAS O PARTE PROPORCIONAL.

DÍAS VACACIONES PRIMER AÑO: 6 DÍAS

PRIMA VACACIONAL: 25%

SALARIO DIARIO INTEGRADO FIJO SERÁ:

### **PRIMER PASO**

1. AGUINALDO:  $15 \div 365 = 0.0411$

2. PRIMA VACACIONAL:  $6 \div 365 \times 25\% = .0041$

### **SEGUNDO PASO**

$1 + 2$



$$0.411 + .0041 = 0.0452$$

### **TERCER PASO**

$$1.0452 \times 100.00 = 104.52$$

**SALARIO INTEGRADO FIJO SERÁ: \$104.52**

**FACTOR DE INTEGRACIÓN SERÁ POR EL PRIMER AÑO DE TRABAJO: 1.0452**

Siguiendo con el ejemplo, si el trabajador recibiera además fondo de ahorro, se integrará el excedente patronal, o cuando el trabajador retire el fondo más de dos veces al año, si el trabajador ahorra \$100.00 al mes y el patrón aporta \$110.00,

$$110.00 - 100.00 = 10.00 \text{ Es el excedente mensual,}$$

$$10.00 \div 30 = 0.33$$

Ahora integrando lo del Fondo de Ahorro, el nuevo Salario Fijo será:

$$\$104.52 + 0.33 = \mathbf{\$ 104.85}$$

En el caso de que además el trabajador recibiera alimentación recordemos que esta se adiciona cuando sea otorgada gratuitamente al trabajador o en su caso, cuando se le cobre una cantidad menor al 20% del salario mínimo general diario del Distrito Federal, este se va a incrementar multiplicando el salario diario nominal por el 8.33% por cada alimento que reciba el trabajador:

$$\$100 \times 8.33\% = \$8.33$$



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **93**  
trabajador personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Sumando el importe de la alimentación al salario que traemos,  
 $\$104.85 + 8.33 = \$113.18$

Suponiendo que el trabajador reciba \$700.00 por concepto de  
despensa, recordemos que la despensa integra al salario solo por el  
excedente del 40% del salario mínimo general vigente para el D.F., de  
esta manera tenemos:

$\$.42.15 \times 30 \text{ días} \times 40\% = \$505.80$  es el tope de despensa, por lo que;

$\$700.00 - \$505.80 = \$194.20 + 30 \text{ días} = \$6.47$ , que sumado al  
importe anterior:  $\$113.18 + 6.47 = \$119.65$ , este sería el importe del  
salario fijo.

#### PERCEPCIONES VARIABLES

Son aquellas que por la naturaleza del trabajo, no se conoce el monto  
que percibirá el trabajador, pero si los conceptos por los que va a  
percibirlo, por ejemplo comisiones, destajo, etc. Para determinar esta  
percepción variable, se sumarán los ingresos totales que percibió el  
trabajador durante los dos meses anteriores<sup>17</sup> dividiendo el resultado  
entre el número de días de salario devengado, es decir los días por los  
que efectivamente se presentó a cobrar sueldo, con este cambio de  
calculo a dos meses se pretende reducir el número de movimientos de  
cargo del patrón y por lo tanto los costos, de esta manera se regresa al  
texto de la Ley anterior, obviamente esto es también para transparentar  
financieramente y que se faciliten las cosas para las AFORES.

En el caso de un trabajador de nuevo ingreso, legalmente podemos  
asentar un promedio estimado, el cual por Ley nunca deberá ser menor

<sup>17</sup> Atendiendo a la última reforma de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social  
del 20 de Diciembre de 2001, se sumarán los ingresos percibidos, ya no en el mes, sino  
en los *dos meses anteriores* y se dividirán entre el total de días de salario devengado  
en ese período.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **94** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) al mínimo que rija en la región donde sea dado de alta. Este tipo de salario, siempre se proyecta hacia el pasado, es decir, cotizará sobre lo que recibió el trabajador en el bimestre inmediato anterior.

Para la presentación de los avisos de modificación de salarios correspondiente a la parte variable, debe ser dentro de los cinco días hábiles posteriores al bimestre al que corresponden dichas percepciones variables.

Ejemplo:

Continuando con el ejemplo tenemos lo siguiente:

Vamos a suponer que el trabajador obtuvo las siguientes percepciones variables, en los dos meses anteriores:

Comisiones	\$6,000.00
Premios por Asistencia	500.00
Descansos laborados	<u>250.00</u>
Suma	6,750.00

\$ 6,750.00 entre 61 días-bimestre igual a \$110.66

El Salario Integrado Variable será: **\$110.66**

#### PERCEPCIONES MIXTAS

Percepciones Mixtas son las que se integra con elementos fijos y variables, es decir que a los elementos fijos que obtiene un trabajador deberá sumarse el promedio obtenido de los elementos variables.



Ejemplo:

Continuando con el mismo trabajador se tiene lo siguiente:

Su Salario Integrado Mixto será: **\$ 230.31**

El cual se obtuvo sumando:

Parte Fija: \$ 109.65

Parte Variable: \$ 110.66

### 3.4. PRESENTACIÓN DE AVISOS DE ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

En los párrafos anteriores vimos los conceptos que son integrables y los que no lo son al salario base de cotización, así como los tipos de salarios que se tienen para presentarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario conocer esto con el fin de que los patrones tengan las menores diferencias posibles en la determinación y pago de las cuotas obrero-patrones en las diferentes ramas (las cuales se estudiarán en el siguiente capítulo) con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de las obligaciones de los patrones que se contemplan en la Ley del Seguro Social (Artículo 15 fracción I), se encuentra que los patrones están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus alta, bajas, modificaciones de salario y los demás datos, dentro del plazo no mayores de cinco días hábiles.

Es importante mencionar que el último párrafo del artículo 15 dice que los avisos de afiliación, entero de cuotas y demás registros, deberán



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **96**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

proporcionarse al Instituto en *“documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.”*

Ahora bien, en el caso de que se omita presentar ante el Seguro Social los avisos afiliatorios de los trabajadores ( Altas, Bajas, Reingresos y Modificaciones Salariales), es frecuente considerar que con el pago correcto y oportuno de las cuotas obrero-patronales respectivas, es suficiente para cumplir con las obligaciones en materia de Seguro Social lo cual es incorrecto en virtud de que esta obligación es independiente a la de comunicar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social todos los movimientos reportados por los trabajadores durante la vigencia del vínculo laboral, en términos del artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social.

Por tal motivo, el artículo 7 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización<sup>18</sup>, señala que el entero de las cuotas obrero-patronales no libera al patrón de cumplir con su obligación de presentar los movimientos afiliatorios respectivos. Además de que el artículo 77 de la Ley del Seguro Social en el párrafo III nos menciona que los avisos de inscripción y las modificación de salario de los trabajadores que sean entregadas al Instituto después de ocurrido algún siniestro, de ninguna manera liberan al patrón de pagar algún Capital Constitutivo, aún cuando el patrón los hubiese presentado en forma y tiempo según los artículos 15 fracción I y 34 fracción I a la III.

Como consecuencia de lo anterior, y en términos de los artículos 37, 304-A, fracciones II y III, 304-B, fracciones II y IV de la mencionada

---

<sup>18</sup> Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, publicado en el DOF del 01 de Noviembre de 2002.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **97**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Ley, el Instituto frecuentemente impone las siguientes sanciones pecuniarias:

CONDUCTA INFRACTORA	SANCIÓN PECUNIARIA
No inscribir a los trabajadores	De 20 a 350 veces el SMGVDF
<b>No comunicar las modificaciones salariales</b>	<b>De 20 a 75 veces el SMGVDF</b>
No informar las bajas de los trabajadores.	Pago de las cuotas obrero- patronales hasta la fecha de presentación del aviso respectivo.

Para evitar la imposición de estas multas, los patrones deberán de tomar en cuenta lo siguiente en el momento de elaborar los avisos afiliatorios:

a) la correspondencia de las fechas de ingreso de los trabajadores señaladas en los avisos, con las de nómina y con los contratos de trabajo,

b) en las modificaciones salariales:

- 1.- de sus salarios fijos, que las fechas señaladas en los cuerpos de los avisos coincidan con las registradas en nómina y las autorizaciones de incremento salariales correspondientes;
- 2.- si se trata de salarios variables, que el monto de variables base para el cálculo de promedio bimestral coincida con el reflejado en las nóminas del bimestre correspondiente;
- 3.- en caso de ser mixtos, corroborar que se cumplan las reglas anteriores, según la parte de salario a modificar y

c) en las bajas, que las fechas de terminación del vínculo laboral coincidan con las manifestadas en finiquitos y nóminas.



Aunado a esto para evitar caer en el cobro de algún Capital Constitutivo se recomienda presentar el aviso del trabajador el día hábil inmediato anterior al del inicio de labores. Como referencia, el Consejo Técnico del IMSS en el acuerdo 4397 del 23 de octubre de 1974, autorizó tal situación, de esta manera el artículo 45 del Reglamento de Afiliación<sup>19</sup> lo prevé de la siguiente forma: "los patrones deberán inscribir ante el Instituto a sus trabajadores... dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral. No obstante lo anterior, la inscripción podrá realizarse el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, la obligación de presentar los servicios institucionales, será a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale.

- **PRESENTACIÓN DE AVISO DE ALTA DE UN TRABAJADOR (AFIL 02).** Para la presentación de la alta de un trabajador debemos de considerar los siguientes cinco días hábiles, o en su caso, para evitar el cobro de un capital constitutivo por presentar el aviso dentro de los cinco días siguientes pero después de un accidente, también se puede presentar un día hábil antes de que el trabajador comience a laborar según el artículo 45 del Reglamento de afiliación<sup>20</sup>, como ya lo vimos anteriormente. En el artículo 30 de la Ley del Seguro Social se establecen los procedimientos para obtener el salario diario a cotizar al Instituto Mexicano del Seguro Social, según el tipo de salario ya sea Fijo, Variable o Mixto.

Ahora bien para que nosotros sepamos como obtener nuestro salario diario debemos atender las reglas de la fracción dos del artículo 29 de la misma Ley del Seguro Social la cual nos dice

<sup>19</sup> Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, publicado en el DOF. del 01 de Noviembre de 2002

<sup>20</sup> Ídem



que cuando nuestro salario se fije por semana, lo dividiremos entre siete, cuando sea por mes entre treinta, cuando sea por quincena entre quince, cuando sea por catorcena entre catorce y así de conformidad con lo pactado con nuestros trabajadores a través del contrato de trabajo.

Para determinar el salario base a cotizar por alta de un trabajador de salario variable, entendiendo por este el que únicamente va a obtener percepciones no conocidas previamente en sus importes por estar sujetas generalmente a un por ciento a aplicar sobre lo desarrollado por el trabajador, se va a inscribir al IMSS con el salario diario promedio que estimemos va a obtener, en base a experiencias con otros empleados de la misma categoría; inclusive es válido presentar el aviso de alta con el salario mínimo regional y para el bimestre siguiente, al dividir las percepciones variables obtenidas, entre el número de días de salario, se presentará al IMSS el aviso de modificación de salario correspondiente.

El salario mixto, como ya vimos, es el que esta compuesto por percepciones fijas y variables, en el caso que se presente un aviso de alta de un trabajador con las características descritas, lo vamos a ser considerando solo las percepciones de tipo fijo o conocidas en sus importes antes de su pago del trabajador; respecto a las variables, las declararemos en su promedio diario al Instituto, para el siguiente bimestre adicionándolo a las percepciones fijas a través de un aviso de modificación de salario.

- **PRESENTACIÓN DE AVISO DE BAJA DE UN TRABAJADOR (AFIL 04).** Para presentación de un aviso de baja de un trabajador, se debe considerar también lo que nos estipula el artículo 15, fracción uno de la Ley del Seguro Social, que son cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de



la fecha de baja del trabajador. No surtirá efectos legales ni administrativos; cuando la baja del trabajador, se presente cuando éste se encuentra en un periodo de incapacidad expedida por el propio Instituto, según el artículo 21 de la Ley y 60 del Reglamento<sup>21</sup>.

Ahora vamos a suponer que un trabajador víctima de un accidente fue intervenido quirúrgicamente por el IMSS, falleciendo repentinamente durante el periodo de incapacidad otorgada por el propio Instituto sería una excepción a la regla, en virtud de que la muerte de un trabajador dá por terminada la relación laboral tanto de hecho como de derecho. En tal supuesto el patrón deberá presentar ante las oficinas de afiliación-vigencia de la subdelegación correspondiente, el aviso de baja de dicho trabajador, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su muerte, aún cuando no haya concluido el periodo señalado en el certificado de incapacidad, asentando como fecha de baja, la del deceso del trabajador y adjuntando a dicha aviso una copia fotostática del acta de defunción respectiva.

- **PRESENTACIÓN DE AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO DE UN TRABAJADOR (AFIL 03).** Los trabajadores de salario fijo, como su nombre lo indica son aquellos que no van a devengar otras percepciones de tipo variable o de importes no conocidos en forma previa y el plazo para presentar el aviso de modificación de un trabajador que perciba este tipo de salario será de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario, según la fracción uno del artículo 34.

---

<sup>21</sup> Ídem.

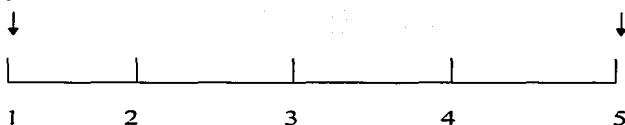


**COMPARATIVO ENTRE EL ANTERIOR Y EL REFORMADO ARTICULO 34**

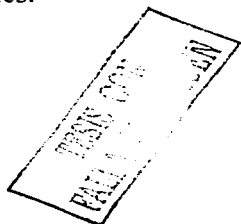
**SALARIO FIJO**

- **Artículo 34 anterior**

Hoy cambia el salario

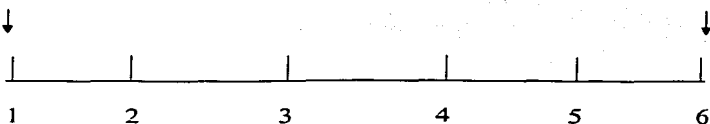


Vence al término para presentar el aviso de modificación salarial (AFIL-03). En su caso se descontarán los días inhábiles.



- **Artículo 34 reformado**

Hoy cambia el salario



Vence al término para presentar el aviso de modificación salarial (AFIL-03). En su caso se descontarán los días inhábiles.



**Nota:** Aumenta en día el plazo para presentar el aviso de modificación de salario fijo.

Los trabajadores de salario variable, como lo hemos explicado, son los que van obtener percepciones cuyos importes no se pueden conocer anticipadamente, como son: destajos, comisiones, etc., es decir que no percibieron un salario fijo diario.

Para efectos de determinar el salario así como los plazos para presentar al IMSS los avisos de modificación de salario de los trabajadores de salario variable, la Ley del Seguro Social lo prevé en sus artículos 34 fracción dos que nos dice que en los casos previstos en la fracción dos del artículo 30 los patrones estarán obligados comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre las modificaciones del salario promedio obtenido del bimestre anterior.

En el siguiente esquema tratamos de dar una idea mas clara de lo anterior, comparando los términos conforme a la Ley anterior y los de la Ley reformada el 20 de diciembre de 2001.



**COMPARATIVO ENTRE EL ANTERIOR Y EL REFORMADO ARTICULO 34**

**SALARIO VARIABLE**

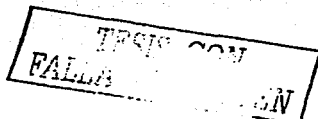
**ARTICULO 34 ANTERIOR**

**MES PROMEDIADO PARA PRESENTAR**

**TÉRMINO**

**AFIL-03**

Enero	Hasta el 15 de febrero
Febrero	Hasta el 15 de marzo
Marzo	Hasta el 15 de abril
Abril	Hasta el 15 de mayo
Mayo	Hasta el 15 de junio
Junio	Hasta el 15 de julio
Julio	Hasta el 15 de agosto
Agosto	Hasta el 15 de septiembre
Septiembre	Hasta el 15 de octubre
Octubre	Hasta el 15 de noviembre
Noviembre	Hasta el 15 de diciembre
Diciembre	Hasta el 15 de enero del año siguiente.



## **ARTICULO 34 REFORMADO**

### **BIMESTRE PROMEDIADO**

Enero-febrero  
Marzo-abril  
Mayo-junio  
Julio-agosto  
Septiembre-octubre  
Noviembre-diciembre

### **TÉRMINO PARA PRESENTAR AFIL-03**

Hasta el 5 de marzo  
Hasta el 5 de mayo  
Hasta el 5 de julio  
Hasta el 5 de sept.  
Hasta el 5 de nov.  
Hasta el 5 de enero.

En lo que respecta a la aviso de modificación con salario mixto la Ley del Seguro Social lo contempla en sus artículos 30 y 34; en el caso del artículo 30 en su fracción tres nos dice que cuando el salario de un trabajador se integra con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto o sea, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en el bimestre anterior. En cuanto al plazo de presentación de estos avisos la fracción tres del artículo 34 nos dice que si se modifican los elementos fijos del salario, se tiene la obligación de presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días siguientes de la fecha en que cambie el salario; y en el caso de que al concluir el bimestre respectivo hubiera modificaciones de los elementos variables el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, tal como lo menciona la fracción II del artículo referido.

El mencionado artículo 34 de la Ley del Seguro Social en su párrafo penúltimo nos señala el plazo de treinta días naturales siguientes a la celebración de la revisión del contrato cuando la modificación se da por revisión salarial de contrato colectivo de trabajo o contrato Ley.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **105** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Ahora bien a lo largo de la propia Ley del Seguro Social, así como de sus reglamentos y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores se han incorporado cambios importantes en beneficio de la relación Patrón-Instituto. Uno de esos cambios lo podemos observar a través de la presentación de movimientos afiliatorios ante el Instituto por medios magnéticos o de telecomunicación y no sólo por medio de los formatos AFIL (02) Altas o Reingresos, AFIL (04) Bajas y AFIL (03) Modificación Salarial. (Ver anexo número 2 para ejemplo de estos formatos)

Se estará obligado a presentar los movimientos afiliatorios de los trabajadores a través de los mencionados medios cuando el patrón presente 5 o más avisos afiliatorios en una sola exhibición ante la Subdelegación correspondiente (según el artículo 46 del Reglamento de la Ley del Seguro Social, vigente a partir del 1º de noviembre de 2002 ya que antes permitían presentar 10 avisos), uno de estos medios es a través de un programa diseñado por el propio Instituto (DISPMAG).

Con la aparición del programa SUA WINDOWS 2000, una de las novedades que presento esta versión fue la del módulo de datos afiliatorios. Con esta modalidad los patrones obligados a presentar esta información contaron con otra herramienta para poder realizarlo, con la novedad de que los movimientos afiliatorios queda dentro del mismo programa que genera el pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS e INFONAVIT, lo que permite una actualización inmediata, a diferencia del programa DISPMAG. Por otro lado, en lo referente al sistema de telecomunicaciones será usado, normalmente, por aquellos patrones que tengan registrados como mínimo 100 trabajadores, un programa que soporta el intercambio electrónico de datos (EDI), y una red de valor agregado (VAN) que es medio idóneo para el soporte de datos electrónico de datos (Ver anexo número 3). La respuesta por parte del Instituto a través de este intercambio será por el AFIL-06.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **106** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

En este sentido de manera interna el Instituto Mexicano del Seguro Social ha dado a conocer en todas sus subdelegaciones que a partir del 01 de Julio de 2002 todos aquellos patrones que presenten avisos afiliatorios a través de medios impresos solo serán hasta 3 movimientos. De ser más movimientos deberán presentarse a través de medios magnéticos o electrónicos.

Con este tipo de medidas, lo que se persigue es evitar el manejo de papeles y medios impresos en la mayor medida, así como lograr una real simplificación y agilización del procesamiento de datos al realizar este trámite y así aprovechar los recursos con que cuenta el IMSS y sin importar el número de trabajadores con que se contara o que se presentarán en una sola remesa de envíos al Instituto a o al tamaño de la entidad correspondiente. Asimismo, para el patrón es una mejor medida de resguardar la información de todo lo referente al IMSS e INFONAVIT.

Con los nuevos medios exigidos para la notificación de los avisos afiliatorios ha implicado que el IMSS procese los movimientos de una manera más ágil y la respuesta a los patrones sea más rápida a través de un listado de los movimientos operados (AFIL-06); en el caso de los patrones que presenten sus movimientos afiliatorios a través de disco magnético esta respuesta será a través de un disquete en blanco que el mismo patrón presenta; y cuando los patrones presenten sus movimientos a través de telecomunicación esta respuesta será también por un AFIL-06 por el mismo medio.

Todo esto conlleva a que el IMSS ya no entregue a los trabajadores constancia del movimiento afiliatorio y, concretamente, ya no reciban la famosa "Hoja Rosa" de su afiliación.

Es importante destacar y hacer mención de que los avisos de afiliación de los trabajadores presentados por los patrones constituyen el acto jurídico que da origen a la obligación de pago de las cuotas obrero



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **107** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

patronales y de las cédulas de liquidación cuando estas son omitidas, al determinar la base salarial para cubrir las primas de cada seguro.

De esta manera, el Instituto Mexicano del Seguro Social en el ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo emite y notifica al sector patronal, las llamadas cédulas de liquidación, que son los documentos donde se determina el importe de las cuotas obrero patronales a su cargo, por lo cual al ser actos de autoridad deben reunir los requisitos de legalidad, esto significa que el IMSS esta obligado, por una parte a manifestar los razonamientos, hechos y circunstancias considerados para ubicar un caso determinado, de ahí que si partimos de que los patrones están obligados a presentar al Instituto dentro de los plazos legales, los avisos afiliatorios correspondientes en determinado período y que estos reflejan los ingresos y prestaciones otorgados a los trabajadores así como su vigencia, dichos datos son la base para la causación de las cuotas obrero patronales, por lo tanto el Instituto al emitir las citadas cédulas de liquidación debe considerar en todo momento dichos movimientos, de conformidad con los artículos 15, fracciones I y III, 30, 34 de la Ley del Seguro Social y 113 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización<sup>22</sup>.

Por lo anterior, resulta importante verificar la correspondencia de los movimientos afiliatorios y las fechas de vigencia detallados en las cédulas de liquidación por trabajador, con los presentados por la propia empresa al IMSS, porque en caso de no concordar ambos datos, los patrones podrán impugnar las cédulas de liquidación emitidas.

<sup>22</sup> Publicado en el DOF del 01 de noviembre de 2002.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **108** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

## CAPITULO IV. RAMAS DE APORTACIÓN DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

A partir de la reforma de la Ley del Seguro Social del 01 de julio de 1997, se reestructuran todas las ramas de aportación, dicha reestructuración trae como objeto el ser más equitativos tanto en las aportaciones (ya que ahora es tripartita, ya que para el financiamiento aporta el trabajador, el patrón y el gobierno) como en las prestaciones en dinero y en especie.

Actualmente las ramas de aportación del régimen obligatorio se dividen en:

- Riesgos de trabajo
- Enfermedad y maternidad
- Invalidez y Vida
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales.

En los siguientes párrafos analizaremos cada una de las ramas de aportación en el régimen obligatorio, para efectos de entender mejor la manera en que funciona la Seguridad Social en México, así como su determinación para poder enterar las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, considerando el Salario Diario Integrado Base de Cotización.

### 4.1 RIESGOS DE TRABAJO. (Art. 41 – 83)

Esta rama abarca todas las enfermedades que son contraídas por el ejercicio de su labor, así como los accidentes a que están expuestos dentro y fuera de su centro de trabajo.

Son elementos para poder determinar un riesgo de trabajo los siguientes:



1. Que el trabajador sufra una lesión ,
2. Que le origine en forma directa la muerte o una perturbación permanente o temporal,
3. Que dicha lesión se ocasione durante o en ejercicio o con motivo de su trabajo,
4. Que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de su trabajo y de este a aquel.

Los accidentes de trabajo son motivados en el trabajo o en el medio en que el trabajador se desenvuelve, como: lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo de su labor. También se puede considerar como accidente de trabajo el que se produce, directamente al trasladarse el trabajador de su domicilio al centro de trabajo, o de este a aquel.

Cuando un trabajador acude sucesivamente a distintos centros de trabajo donde presta sus servicios o cuando el traslado del domicilio al trabajo o de este a aquel no se efectúe directamente sino con una alteración habitual, como el llevar a los hijos a la guardería o pasar por ellos de regreso también se considerará como un accidente de trabajo en tránsito.

Los accidentes de trabajo en tránsito no se deben de considerar para determinar el índice de siniestralidad, conforme al texto final del artículo 72 de la Ley del Seguro Social. Sin embargo, el Instituto tiene la obligación de pagar las prestaciones, tanto como en especie y en dinero conforme al seguro de Riesgo de Trabajo.

En el caso de enfermedad de trabajo se define como un estado patológico el cual tiene su origen en la acción continua de una causa



que nazca al prestar sus servicios, se consideran de esta manera las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Los efectos inmediatos de los Riesgos de trabajo pueden ser:

- a) Incapacidad Temporal. Es cuando el trabajador se incapacita por una tiempo menor de un año y luego vuelve a incorporarse a su trabajo.
- b) Incapacidad Permanente Parcial. Es cuando el trabajador padece de por vida una incapacidad parcial, por ejemplo la perdida de una mano.
- c) Incapacidad Permanente Total. Es la perdida absoluta de las facultades o aptitudes que ya no permiten a un trabajador desempeñar su trabajo habitual por el resto de su vida, es decir, es la incapacidad que impide al trabajador para siempre desarrollar en una forma eficiente el oficio o la profesión que esta habituado a desempeñar. Por ejemplo un daño grave en la columna.
- d) Muerte.

Cabe aclarar que en lo relativo a incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total se estará a lo relativo en el articulado respectivo de la Ley Federal del Trabajo<sup>23</sup>.

Prestaciones en especie: Cuando un asegurado sufra un Riesgo de Trabajo tendrá derecho a recibir Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; Servicio de hospitalización; Aparatos de prótesis y ortopedia; y, Rehabilitación. En el caso de que el Instituto no pueda otorgar las prestaciones médicas, podrá otorgar en su caso, el equivalente en dinero que corresponda a los servicios médicos

<sup>23</sup> Lo referente a Riesgos de Trabajo se trato en el punto 2.2.3 de la presente tesis, en el cual se hace un análisis mas detallado del tema en lo referente a la Ley Federal del Trabajo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **111**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

proporcionados, siempre que se compruebe que el enfermo tuvo asistencia médica en ese período.

Prestaciones en dinero. Las prestaciones en dinero que se tienen derecho en esta rama del Seguro son el *cien por ciento* del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el Riesgo, esta prestación se tendrá hasta que se encuentre de nueva cuenta en condiciones de trabajar o de otra manera hasta que se declare la incapacidad permanente y esto será máximo 52 semanas. Cuando después de dar de alta a un trabajador, sufre éste una recaída, tendrá derecho a gozar del mismo subsidio del *cien por ciento* del salario que estaba cotizando en el momento del Riesgo de Trabajo.

La pensión en el caso de incapacidad permanente parcial será conforme a la tabla de valuación de incapacidades del artículo 514 de la LFT. Cuando exista una incapacidad permanente total se estará a lo dispuesto en el artículo 495 de la LFT.

En el caso de la pensión por incapacidad permanente total se precisa que el salario base de cotización que servirá de base será aquel sobre el que estuviera cotizando el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo, esto es ilegal, ya que el IMSS tiene que subrogarse a las obligaciones de los patrones respecto a lo previsto por la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a los riesgos de trabajo, el IMSS puede otorgar incluso un equivalente jurídico, pero no reducir los derechos de los trabajadores. Como ya vimos el artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo es claro al establecer que para el otorgamiento de las indemnizaciones (estas son equivalentes jurídicamente a las pensiones) se partirá del salario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los  **aumentos** posteriores correspondientes al empleo, hasta que se determine el grado de incapacidad. Esto último debe ser respetado por la Ley del Seguro Social.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **112**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Cuando haya la muerte del asegurado se otorgará la prestación de gastos funerarios al familiar que presente el acta de defunción, por un monto equivalente a 60 días de SMGVDF.

**Pensión de viudez.** El beneficiario será la esposa o concubina (si existen varias concubinas ninguna tendrá derecho), el monto será del 40% de la que le hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado; cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contraigan matrimonio se finiquitará la pensión con la suma de 3 anualidades de la pensión.

**Pensión de orfandad.** El beneficiario será cada uno de los hijos menores de 16 años y cuando al morir el padre o la madre acredite tener un mínimo de 150 semanas cotizadas, esta pensión se podrá extender hasta los 25 años si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional pero no tendrá derecho si el huérfano mayor de 16 años desempeña un trabajo remunerado; el monto de la pensión será del 20% de la pensión y será del 30% si es huérfano de padre y madre, con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a 3 mensualidades de su pensión.

**Pensión a ascendientes.** Los beneficiarios serán los ascendientes que dependían económicamente del asegurado cuando no existan viudas, huérfanos ni concubinas, el monto será del 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

El total de las pensiones atribuidas a los beneficiarios, no excederá de la que correspondería al asegurado. En caso de hacerlo se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones. En el momento de que se extinga el derecho de alguno de los pensionados, se hará una nueva distribución de las pensiones que queden vigentes entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **113** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Cuando sea incorporado un nuevo trabajador será necesario ingresar ese mismo día su aviso de inscripción al Seguro Social, ya que el patrón responderá por los riesgos sufridos con anterioridad al aviso de inscripción, en caso contrario estará sujeto a un capital constitutivo y multa ya que el instituto no puede responder por situaciones dadas con anterioridad y pagar riesgos sin haber recibido las aportaciones correspondientes.

Todas las prestaciones, los capitales constitutivos y los gastos de administración del ramo en comento serán cubiertos íntegramente por las cuotas que los patrones y demás sujetos obligados aporten al Instituto, estas cuotas se determinarán en relación con el importe del Salario Base de Cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate.

Para calcular las primas que se tienen que cubrir, el patrón multiplicará la siniestralidad de la empresa por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.005; el resultado de esto será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, esto es en base a la siguiente fórmula:

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

Donde:

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.

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

M = 0.005, que es la prima mínima de riesgo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **114** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

El incremento de la prima mínima de 0.0025 a 0.0050 será de manera progresiva conforme al artículo décimo noveno transitorio:

<b>AÑO</b>	<b>PRIMA MÍNIMA DE RIESGO APLICABLE</b>
2002	0.0031
2003	0.0038
2004	0.0044
A partir del 2005	0.005

El decremento del factor de prima de 2.89 a 2.3 será conforme a la siguiente progresión:

<b>EJERCICIO</b>	<b>FACTOR DE PRIMA APLICABLE</b>
2002	2.7
2003	2.5
A partir del 2005	2.3

Cabe aclarar que esto es de acuerdo a las reformas del 20 de diciembre de 2001, donde básicamente cambio la prima mínima de riesgo y el factor de prima.

En la fórmula identificamos dos componentes principales: una prima mínima y el grado de siniestralidad, la primera es aquella que cubre los gastos de administración que corresponden a este ramo del seguro; mientras tanto el grado de siniestralidad se obtiene tomando en cuenta los riesgos de trabajo ocurridos, así como un factor de prima que solo garantiza el equilibrio financiero del ramo.

Es importante mencionar que cuando una empresa se inscribe por primera vez o cuando se cambia de actividad, las empresas van a cubrir la prima media de acuerdo al reglamento; esta prima podrá aumentarse o disminuirse en una proporción no mayor al 1% con



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **115** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

respecto al año anterior, además de que estas modificaciones no podrán exceder del 0.5% como mínimo y del 15% como máximo. No se van a tomar en cuenta los accidentes en tránsito que les ocurran a los trabajadores.

Por ejemplo de esto tenemos una empresa que al momento de la determinación de su prima paga en el seguro de Riesgos de Trabajo sobre una base de \$100.00, y su prima es del 3%, en el momento de aplicar la fórmula del artículo 72 y si su resultado fue:

- B) 2.5%: su nueva prima será 2.5%
- C) 3.5%: su nueva prima será 3.5%
- D) 1.5%: su nueva prima será 2.0%
- E) 4.5%: su nueva prima será 4.0%

Con esto se busca estimular más a las empresas para que inviertan en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

#### 4.2 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD. (Art. 84 – 111)

Esta rama abarca todas las enfermedades no profesionales y la maternidad, ya que las enfermedades profesionales que son originadas por el trabajo, se analizaron en los párrafos anteriores.

- **RAMO DE ENFERMEDAD.**

Quiénes podrán gozar de este seguro por enfermedad:

1. El asegurado.
2. El pensionado por:
  - Incapacidad permanente total o parcial;
  - Invalidez;
  - Cesantía en edad avanzada, y vejez, y
  - Viudez, Orfandad o ascendencia.



3. La esposa(o) del asegurado y, a falta de ésta, la concubina, si por alguna razón el asegurado tienen varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección, lo cual consideramos injusto ya que no todas las concubinas se encuentran en la misma situación, por ejemplo, alguna tendrá hijos, alguna tendrá más necesidad, etc.
4. La esposa(o) del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez, a falta de ésta la concubina.
5. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados, conforme a los términos antes mencionados.
6. Los hijos del asegurado cuando éstos debido a una enfermedad crónica no pueden buscar sustento por su propia mano o en el caso que tengan algún defecto ya sea físico o psíquico, esto durará hasta que no desaparezca la enfermedad que padecen, o hasta los 25 años, cuando ingresen a estudiar en planteles del sistema educativo nacional.
7. Los hijos mayores de 16 años de pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, cuando se encuentren disfrutando de asignaciones familiares y los pensionados por incapacidad permanente.
8. El padre y la madre del asegurado, que vivan con él.
9. El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, los cuales están viviendo en el mismo hogar.

En el caso del trabajador que no ha sido ingresado por parte del patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social y éste ya se encuentre laborando y sea causa de una incapacidad por enfermedad, no será sujeto a un capital constitutivo.

Las prestaciones a que tendrán derecho serán:



Prestaciones en especie. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sean necesarias. Dicha prestación empezará desde el momento en que Instituto Mexicano del Seguro Social certifique el padecimiento y por un plazo de 52 semanas para el dicho padecimiento, no se computará a dicho plazo, el tratamiento curativo que se realice al trabajador el cual le permita continuar trabajando, cubriéndose las cuotas correspondientes. En el caso que se concluya el plazo de las 52 semanas, y el asegurado continúa enfermo, se establecerán una prórroga únicamente por otras 52 semanas más.

Prestaciones en dinero. Dicha prestación será de un 60% sobre el salario base de cotización que tenga en el momento de la enfermedad, y empezará a cubrirse a partir del cuarto día y hasta que dure la enfermedad, con un plazo de 52 semanas, y en el caso que concluya y el asegurado siga incapacitado, se extenderá hasta por un plazo de 26 semanas más.

Es importante mencionar que para poder recibir este subsidio deberá el asegurado tener por lo menos cubierto cuatro semanas cotizadas anteriores a la enfermedad. Cuando se trate de un trabajador eventual, percibirá dicho subsidio cuando tenga seis semanas cotizadas cubiertas en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

#### • RAMO DE MATERNIDAD

En lo referente a maternidad quienes tienen derecho son

1. La asegurada.
2. La esposa del asegurado, y a falta de ésta, la concubina.
3. La esposa del pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez o cesantía en edad avanzada y vejez, y a falta de la esposa, la concubina.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **118** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Dichas personas podrán gozar de las siguientes prestaciones:

**Prestaciones en especie:** Asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses para lactancia, y una canastilla al nacer el hijo, en el caso de éste será únicamente a la asegurada.

**Prestaciones en dinero.** El subsidio que recibirán será del 100% sobre el último salario base de cotización, sobre 42 días anteriores al parto y otros 42 días posteriores al mismo. Si la fecha fijada por los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social no concuerda exactamente con el parto, deberá cubrirse a la asegurada otros 42 días posteriores, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Para poder tener derecho a este subsidio la asegurada deberá tener cubiertas por los menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debe comenzar el subsidio.

En el caso del trabajador que se encuentre desempleado, podrá seguir gozando de las prestaciones en especie de este seguro así como sus asegurados hasta por un término de ocho semanas más. Esto lo podrá realizar siempre y cuando antes de su terminación laboral tenga ocho semanas cotizadas.

Dentro del seguro de enfermedades y maternidad se encuentra también la ayuda de gastos funerarios, la cual se otorgará cuando fallezca un pensionado o asegurado que tenga por lo menos 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al deceso, tal ayuda consistirá en dos meses del salario mínimo general que rige en el Distrito federal y se pagará a la persona preferentemente familiar que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.



#### 4.3 INVALIDEZ Y VIDA. (Art. 112 – 151)

- **RAMO DE INVALIDEZ**

Este seguro cubre los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez. En lo que respecta al ramo de invalidez se considera que existe ésta conforme a lo siguientes puntos:

- a) Cuando el asegurado este imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual al desempeñado antes de su invalidez una remuneración superior al 50% de lo que comúnmente percibía durante en el último año de trabajo,
- b) Que tal imposibilidad se derive de una enfermedad o accidente no profesionales,
- c) Que la declaración de invalidez sea declarada por el IMSS,
- d) Que al declararse tal invalidez el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización; en el caso de que el dictamen determine 75% o mas de invalidez solo requerirá tener acreditada 150 semanas de cotización. Cuando no se reúna las semanas de cotización necesarias se podrá retirar en el momento en que desee de la Afore el saldo de la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición, y
- e) Que los que soliciten una pensión de invalidez y los que estén disfrutándola se sujeten a las investigaciones médica, social y económicas que el IMSS estime necesarias para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.

No se tendrá derecho de gozar de la pensión de invalidez cuando por si mismo o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez, cuando resulte responsable del delito intencional que haya originado la invalidez y cuando padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación.



**Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al 120**  
**trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)**

Prestaciones en dinero. En el caso de que se determine una pensión temporal ésta será otorgada por el IMSS al asegurado por periodos renovables en caso de existir posibilidad de recuperación para trabajar, o cuando para la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. En el caso de la pensión definitiva es cuando el estado de invalidez se estima de naturaleza permanente; en esta, el asegurado contratará la pensión y el seguro de sobrevivencia con la Institución de Seguros que elija. Esta pensión será calculada por el IMSS en la cantidad necesaria para su contratación (monto constitutivo), al cual se le restará el saldo acumulado que tenga el trabajador en su cuenta individual.

Como parte de estas prestaciones también los beneficiarios de los pensionados por invalidez tendrán una ayuda denominada asignación familiar por concepto de carga familiar, la cual será distribuida como sigue.

<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>% DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN</b>
A) Para la esposa o concubina del pensionado	15%
B) Para cada hijo menor de 16 años	10%
C) De no existir los anteriores, para cada padre que dependan del pensionado	10%
D) De no existir los tres beneficiarios anteriores, para el pensionado	15%





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **121** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Estas asignaciones familiares se entregarán al pensionado, excepto la correspondiente a sus hijos cuando no vivan con el asegurado, y el beneficio termina cuando los hijos cumplan 16 años de edad o alcancen los 25 años de edad si se encuentran estudiando y no son sujetos del régimen obligatorio del IMSS.

Otras de las prestaciones económicas a que tienen derecho el pensionado por invalidez será la ayuda asistencial que se le concederá cuando su estado físico requiera que lo asista otra persona de manera permanente o continua tal ayuda consistirá en el aumento hasta del 20% de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando el pensionado.

Prestaciones en especie. Será la de asistencia médica de conformidad con las reglas del seguro de enfermedades y maternidad.

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica de 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma actualizadas anualmente conforme al INPC más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales. En el caso de que la pensión fuera inferior a la garantizada el estado aportará la diferencia y esta pensión no podrá ser inferior a un SMG del Distrito Federal.

La pensión que se otorgue por invalidez incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistencias que concedan, no excederá del 100% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía.

La pensión de invalidez será suspendida: Durante el tiempo que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto similar a aquel que desarrollaba al declararse ésta, cuando algún pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes y a los tratamientos médicos prescritos o abandona éstos; esta suspensión subsistirá



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **122** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

mientras el pensionado no cumpla con esta obligación, y por último, cuando se rehabilite al asegurado al que se le haya determinado invalidez, que le de derecho a la contratación de una renta vitalicia o retiro programado, se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora elegida por el trabajador

- **RAMO DE VIDA**

Este se otorgará cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, y las prestaciones en dinero y en especie a las que tendrá derecho son las siguientes:

- a) Pensión de viudez
- b) Pensión de orfandad
- c) Pensión a ascendientes
- d) Ayuda asistencial a la pensionada por viudez
- e) Asistencia médica (De conformidad con las prescripciones del seguro de enfermedad y maternidad).

Cuando ocurra el fallecimiento del asegurado las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgarán por la Institución de Seguros elegida por los beneficiarios, y si el fallecimiento del pensionado ocurre por riesgo de trabajo, invalidez y retiro, cesantía y vejez, las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que este haya contratado.

Para que tenga derecho a este ramo; el asegurado al fallecer debe de tener mínimo 150 cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando una pensión de invalidez y que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba un riesgo de trabajo.

El total de las pensiones atribuidas a la viuda, concubina o huérfanos de un asegurado fallecido no deberá de exceder del monto de la pensión de invalidez que disfrutaba el asegurado o de la que le hubiera



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **123** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado) correspondido en el caso de invalidez. En caso de que este total exceda, se reducirá proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los beneficiarios, se hará una nueva distribución entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones. Las pensiones otorgadas por invalidez y vida se incrementarán anualmente en el mes de febrero conforme al INPC.

Los montos de las pensiones por viudez, orfandad, y ascendientes serán sobre las mismas características de las analizadas en el ramo de Riesgos de Trabajo, con excepción de la de viudez que en lugar del 40% será del 90% para este Ramo de Vida.

#### 4.4 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ. (Art. 152 – 200)

Este ramo del seguro abarca el Retiro, la Cesantía en Edad Avanzada y la Vejez del asegurado, el objetivo es crear las provisiones necesarias para otorgar la certeza de manera digna y decorosa en caso de vejez o cesantía en edad avanzada para los trabajadores. Para que el asegurado tenga derecho a las prestaciones de este ramo deberá de cumplir con periodos de espera que se miden con semanas de cotización que se evalúan por el IMSS.

- **RAMO DE RETIRO**

Para tener derecho a este ramo, además de estar asegurado el trabajador deberá contar con una cuenta individual; si tiene varias estará obligado a promover los procedimientos de unificación o traspasos correspondientes. La individualización y administración de los recursos de las cuentas individuales para el retiro estará a cargo de las afores. Los trabajadores podrán



solicitar el retiro total o parcial de sus recursos en los supuestos previstos en las Leyes de seguridad social.

Si el trabajador dejó de estar sujeto a una relación laboral y mediante solicitud acredita con los estados de cuenta correspondientes que no efectuó retiro durante los cinco años anteriores, podrá realizar aportaciones a su cuenta individual, y retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su salario base de cotización de las últimas 250 semanas o el 10% del saldo de la propia subcuenta, a partir de cuarenta y seis días naturales

#### • RAMO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

Se considera que hay cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de un trabajo remunerado y que tenga sesenta años o más, además deberá de tener reconocidas ante el IMSS mil doscientos cincuenta semanas cotizadas; en el caso de que un trabajador no reúna estas semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o podrá seguir cotizando voluntariamente y por su cuenta hasta cubrir las semanas necesarias, cabe aclarar que con un mínimo de setecientos cincuenta semanas tendrá, en su caso, derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad.

Los asegurados podrán pensionarse antes de cumplir la edad necesaria, siempre que la pensión que se les calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior a más del 30% de la pensión garantizada. El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solo cuando la pensión que se le otorgue sea superior a más del 30% de la pensión garantizada, una vez



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **125** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para los beneficiarios. La disposición de su cuenta, y de sus rendimientos estará exenta del pago de impuestos.

**Prestaciones en dinero. Será la pensión**

**Prestaciones en especie. Será la asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.**

La pensión garantizada es aquella que el estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en este ramo o en el de vejez, siendo su monto mensual el equivalente a un SMG del Distrito Federal, actualizándose dicha cantidad anualmente durante el mes de febrero de acuerdo al INPC, esto con el objeto de garantizar el poder adquisitivo de esta pensión. Esto es, si los recursos acumulados en la cuenta individual del asegurado resultan insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios en los términos del seguro de invalidez y vida, recibirá del gobierno federal la aportación complementaria para el pago de las pensiones correspondientes como sigue: la pensión de viudez será el 90% de la que estuviese gozando el pensionado al fallecer, para el huérfano será de 20% y si fuera de ambos padres será del 30%, si no existieran beneficiarios se le otorgará el 20% a cada uno de los ascendientes que dependan económicamente del pensionado, procediéndose siempre a otorgar una pensión bajo el sistema de retiros programados; tal pensión será cubierta con la Afore mientras existan recursos suficientes, una vez agotados, la pensión será cubierta por el IMSS con los recursos que para tal efecto le debe proporcionar el Gobierno Federal.



- **RAMO DE VEJEZ**

Para tener derecho el asegurado en este ramo del seguro deberá realizar una solicitud previa, haber cumplido sesenta y cinco años de edad y tener reconocidas también un mil doscientos cincuenta semanas cotizadas, al igual que en el ramo de cesantía en edad avanzada vista en párrafos anteriores, se utilizará el mismo criterio en cuanto a los requisitos para poder recibirla, así como las prestaciones en dinero y en especie a las que se tienen derecho. Es importante mencionar que el pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una pensión posterior de vejez o de invalidez.

Dentro del articulado de este ramo del seguro se encuentra de igual manera la ayuda para gastos de matrimonio que es una cantidad equivalente a 30 días del SMG del Distrito Federal, para que tenga derecho el asegurado deberá tener un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en la fecha de celebración del matrimonio, además de que sea la primera vez que se ejerza este derecho y que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el IMSS como esposa o que se compruebe la muerte de la persona registrada o en su caso exhiba el acta de divorcio.

#### 4.5 GUARDERÍAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES. (Art.201-239)

- **RAMO DE GUARDERÍAS.**

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora, así como el del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que por



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **127** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

una orden judicial se le otorgo la custodia de sus hijos y que no pueden proporcionar cuidados por su jornada de trabajo.

Para tener derecho a este ramo se observará lo siguiente:

- a) Que la madre o el padre viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos sea trabajador asegurado, y
- b) Que no pueda proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos de primera infancia.

Los servicios de guardería infantil los prestará el IMSS en el turno matutino y vespertino, este empezará a los 43 días de nacidos y terminará cuando cumpla los 4 años, proporcionando las siguientes prestaciones en especie:

1. El aseo,
2. La alimentación,
3. El cuidado de la salud,
4. La educación, y
5. La recreación de los menores.

En el caso de que contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato se suspenderá esta prestación. Cuando el trabajador sea dado de baja podrá conservar durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja las prestaciones de este seguro.

#### • RAMO DE PRESTACIONES SOCIALES

El ramo de las prestaciones sociales comprende:

- I. Prestaciones sociales Institucionales, y
- II. Prestaciones de solidaridad social.

Prestaciones Sociales Institucionales. Tendrán como finalidad:



1. Fomentar la salud
2. Prevenir enfermedades y accidentes
3. Contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población

Estas prestaciones serán proporcionadas mediante programas de.

- Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios, por medio de cursos directos y del uso de medios masivos de comunicación.
- Educación higiénica materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, y en general de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación de tiempo libre.
- Regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, con el fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
- Superación de la vida en el hogar por medio de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos y de mejores prácticas de convivencia.
- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

Prestaciones de Solidaridad Social.

Éstas serán otorgadas sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del régimen obligatorio, serán financiadas por la





federación y por los propios beneficiados, quienes contribuirán con:

- a) Aportaciones en efectivo, o
- b) Realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento.

Las prestaciones de Solidaridad Social comprenden:

- a) Acciones de salud comunitaria.
- b) Asistencia médica, farmacéutica e, incluso, hospitalaria.
- c) Unidades médicas que están destinadas a los servicios de solidaridad social, que serán proporcionados exclusivamente en favor de los núcleos de población que por el propio desarrollo del mismo país, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

#### 4.6 GASTOS MÉDICOS PARA PENSIONADOS (Art. 25)

Esta prestación adicional para pensionados y sus beneficiarios se encuentra estipulado en el artículo 25 de la Ley del Seguro Social, dicha ayuda servirá para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y en el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Para el financiamiento de tal prestación los patrones, los trabajadores y el estado aportarán una cuota del 1.5% sobre el salario base de cotización; de esta cuota el patrón pagará el 1.05%, el trabajador le corresponderá el 0.375% y al estado el 0.075%.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **130**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

#### **4.7 DETERMINACIÓN DE CUOTAS DE APORTACIÓN ANTE EL SEGURO SOCIAL**

Los recursos financieros de los que se allega el Instituto Mexicano del Seguro Social vienen de las aportaciones que realizan los Trabajadores a través del patrón, del mismo Patrón y del Estado. En el presente estudio solo analizamos las que les corresponden al Patrón y al Trabajador Asegurado. En la siguiente tabla resumiremos todos los porcentajes de aportación de los implicados en las mencionadas cuotas de aportación de los diferentes ramos del seguro.

El período de pagos de cuotas será por mes natural y el pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente, el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático autorizado por el propio Instituto. (Art. 29 y 39). Cabe aclarar que de todas las ramas de aportación las únicas que se harán en forma bimestral los días 17 serán las de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los pagos al INFONAVIT.

En el caso de ausentismo por parte del trabajador, si son por un periodo menor de ocho días consecutivos o interrumpidos se cotizará por este periodo sólo en el seguro de enfermedades y maternidad, si las ausencias abarcan ocho días en el mes respectivo el patrón queda liberado de cotizar si opera la baja.

Esta reducción de ausencias de 15 a 08 días es lógica y justa toda vez que actualmente se cubren por mensualidades no por bimestre, como se hacía conforme a la Ley anterior, por lo que la adecuación resultaba indispensable.

Enseguida presentamos un resumen de las cuotas de aportación de las diferentes ramas del Seguro Social:



PERIODO	CUOTA FIJA		EXCEDENTE 3 SMGDF			PRESTAC EN DINERO			GTOS.MED.PENS (AR)			R DE T	INVALIDEZ Y VIDA			GUARDERIAS		RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ			5% IN
	PATR	TOTAL DEL SMGDF	PATR	TRAB	TOTAL	PATR	TRAB	TOTAL	PATR	TRAB	TOTAL		PATR	PATR	TRAB	TOTAL	PATR	TOTAL	PATR	TRAB	TOTAL	PATR	
1997 - DIC 1998						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 1999 - DIC 1999						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2000 - DIC 2000						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2001 - DIC 2001						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2002 - DIC 2002						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2003 - DIC 2003						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2004 - DIC 2004						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2005 - DIC 2005						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2006 - DIC 2006						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2007 - DIC 2007						0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
ENE 2008 - ADELANTE	20.40%	20.40%	10.00%	10.00%	10.00%	0.70%	0.25%	0.95%	1.05%	0.375%	1.425%		1.750%	0.625%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	3.150%	1.125%	4.275%	5.00%
DE SALARIAL	25 SMGDF		25 SMGDF			25 SMGDF			25 SMGDF			25 SMGI	15 E INCREMENTA 1			25 SMGDF		25 SMGDF		15 E INCREMENTA 1			15 E
EN JULIO DE CADA AÑO													CADA AÑO HASTA 2007							CADA AÑO HASTA 2007			1 CAI
																							HAS

INCAPACIDADES	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP	RESTA INCAP
AUSENCIAS																								

TESIS CON  
FALLA DE CALIFICACION

Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **131** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

## CAPITULO V. CASO PRÁCTICO

Empresa: "Martínez e hijos, S.A. de C.V."

R.F.C: MAHJ-820115-QU0

REGISTRO PATRONAL: C53-24157-10-1

DOMICILIO FISCAL: Planta Minatitlán no.1; Col. Electra, Tlalnepantla, Estado de México.

GIRO: Compra-venta de juguetes.

TIPO DE PAGO: Quincenal.

La empresa posee una bodega donde se venden al público en general juguetes en toda la época del año, la plantilla del personal es la siguiente:

NOMBRE	PUESTO	SALARIO DIARIO
1. Martínez Aguila José Luis	Gerente Admvo.	750.00
2. Rosales Marroquín Rocío	Jefa de Tienda	345.00
3. Martínez Rosales Luis Uriel	Almacenista	200.00
4. Martínez Rosales Axel Imanol	Vendedor de Piso	180.00
5. Guzmán Calderón Laura	Cajera	130.00

La empresa otorga a sus empleados varias prestaciones entre las que se encuentran:

- Aguinaldo: 30 días,
- Vacaciones: Las de Ley más 5 días adicionales,
- Prima vacacional: 40%.
- Fondo de ahorro: 8% trabajador y 11% empresa,
- Vales de despensa: 10% sobre salario diario,



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **132** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

- f) Premio de puntualidad: \$200.00
- g) Incentivos por ventas: 10% sobre salario mensual para gerente y jefa de tienda, cuando las ventas rebasen cierto importe.

En base a los datos anteriores se pide:

1. Calculo del Salario Diario Integrado,
2. Calculo de aportación del trabajador al IMSS,
3. Calculo de cuotas obrero-patronales del 5° bimestre de 2002
4. Calculo del ISPT, y
5. Calculo de una nómina quincenal.

Primero vamos a determinar el salario diario integrado para poder determinar las cuotas de aportación al Seguro Social del 5° bimestre de 2002 (septiembre-octubre), para esto se necesitará el salario diario integrado que corresponde a este bimestre el cual se obtiene de los ingresos que le correspondieron al trabajador en el bimestre inmediato anterior (julio-agosto), según el artículo 30 fracción II de la Ley del IMSS.<sup>24</sup>

Para esto necesitaremos de primera instancia el factor de integración de la empresa correspondiente a los primeros cinco años de antigüedad, tal factor será de acuerdo a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	AGUINALDO	DÍAS DE VACAC.	PRIMA VACAC.	FACTOR
1er. AÑO	0.082191781	11	0.0120547	1.09425
2º AÑO	0.082191781	13	0.0142465	1.09644
3er. AÑO	0.082191781	15	0.0164383	1.09863
4º AÑO	0.082191781	17	0.0186301	1.10082
5º AÑO	0.082191781	19	0.0208219	1.10301

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **133** trabajador personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Enseguida vamos a determinar el salario diario integrado de los trabajadores de acuerdo a los siguientes datos:

1. Martínez Aguila José Luis. Su antigüedad es de cinco años en la empresa por lo que:

$$750.00 \times 1.10301 = \mathbf{\$827.26}$$

Además recibió los siguientes importes:

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	INTEGRA
Incentivos por ventas	2.250.00	0.00	2,250.00
Vales de despensa	2.250.00	2.250.00	3454.64*
Premio de puntualidad	0.00	200.00	0.00**
Ayuda de gasolina	400.00	400.00	800.00
Totales	4.900.00	2.850.00	6,504.64

\*Vales de despensa. Integra solo el excedente del 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

$$4,500.00 \div 62 \text{ días} = \$72.58;$$

$$42.15 \times 40\% \text{ tope} = \$16.86$$

$$72.58 - 16.86 = \$55.72 \text{ integración diaria} \times 62 \text{ días} = \$3,454.64$$

\*\*Recordemos que el premio de puntualidad integra por el excedente del 10% del salario diario integrado, en este caso no integra.

El total del bimestre julio-agosto es de  $\$6,504.64 \div 62 \text{ días} = \mathbf{\$104.91}$

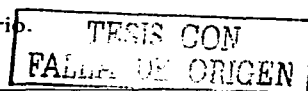
Fondo de ahorro: Integra solo el excedente de lo que aporta el patrón,

$$750.00 \times 8\% = 60.00 \text{ aportación trabajador}$$

$$750.00 \times 11\% = 82.50 \text{ aportación patrón}$$

$$82.50 - 60.00 = \mathbf{\$22.50}$$
 es la parte que integra el salario.

Por lo que el salario diario integrado es de: **\\$954.67**



<sup>24</sup> Reforma del 20 de diciembre de 2001.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **134** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

2. Rosales Marroquín Rocío. Su antigüedad es de cinco años en la empresa por lo que:

$$345.00 \times 1.10301 = \mathbf{\$380.54}$$

Además recibió los siguientes importes:

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	INTEGRA
Incentivos por ventas	1035.00	1035.00	2070.00
Vales de despensa	1035.00	1035.00	1024.26*
Premio de puntualidad	200.00	200.00	0.00**
Ayuda de gasolina	400.00	400.00	800.00
Totales	2,670.00	2,670.00	3,894.26



\*Vales de despensa. Integra solo el excedente del 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

$$2.070.00 \div 62 \text{ días} = \$33.39;$$

$$42.15 \times 40\% \text{ tope} = \$16.86$$

$$33.39 - 16.86 = \$16.53 \text{ integración diaria} \times 62 \text{ días} = \$1,024.86$$

\*\*Recordemos que el premio de puntualidad integra por el excedente del 10% del salario diario integrado, en este caso no integra.

El total del bimestre julio-agosto es de  $\$3,894.26 \div 62 \text{ días} = \mathbf{\$62.81}$

Fondo de ahorro: Integra solo el excedente de lo que aporta el patrón,

$$345.00 \times 8\% = 27.60 \text{ aportación trabajador}$$

$$345.00 \times 11\% = 37.95 \text{ aportación patrón}$$

$$37.95 - 27.60 = \mathbf{\$10.35}$$
 es la parte que integra el salario.

Por lo que el salario diario integrado es de:  $\mathbf{\$453.70}$



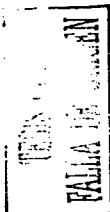
Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **135** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

3. Martínez Rosales Luis Uriel. Su antigüedad es de cuatro años en la empresa por lo que:

$$200.00 \times 1.10082 = \mathbf{\$220.16}$$

Además recibió los siguientes importes:

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	INTEGRA
Incentivos por ventas	0.00	0.00	0.00
Vales de despensa	600.00	600.00	154.38*
Premio de puntualidad	200.00	200.00	0.00**
Ayuda de gasolina	0.00	0.00	0.00
Totales	800.00	800.00	154.38



\*Vales de despensa. Integra solo el excedente del 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

$$1,200.00 \div 62 \text{ días} = \$19.35;$$

$$42.15 \times 40\% \text{ tope} = \$16.86$$

$$19.35 - 16.86 = \$2.49 \text{ integración diaria} \times 62 \text{ días} = \$154.38$$

\*\*Recordemos que el premio de puntualidad integra por el excedente del 10% del salario diario integrado, en este caso no integra.

El total del bimestre julio-agosto es de  $\$154.38 \div 62 \text{ días} = \mathbf{\$2.49}$

Fondo de ahorro: Integra solo el excedente de lo que aporta el patrón,

$$200.00 \times 8\% = 16.00 \text{ aportación trabajador}$$

$$200.00 \times 11\% = 22.00 \text{ aportación patrón}$$

$$22.00 - 16.00 = \mathbf{\$6.00}$$
 es la parte que integra el salario.

Por lo que el salario diario integrado es de: **\\$228.65**





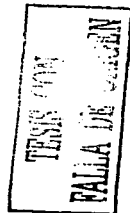
Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **136** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

4. Martínez Rosales Axel Imanol. Su antigüedad es de tres años en la empresa por lo que:

$$180.00 \times 1.09863 = \$197.75$$

Además recibió los siguientes importes:

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	INTEGRA
Incentivos por ventas	0.00	0.00	0.00
Vales de despensa	540.00	540.00	34.72*
Premio de puntualidad	200.00	200.00	0.00**
Ayuda de gasolina	0.00	0.00	0.00
Totales	740.00	740.00	34.72



\*Vales de despensa. Integra solo el excedente del 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

$$1,080.00 \div 62 \text{ días} = \$17.42;$$

$$42.15 \times 40\% \text{ tope} = \$16.86$$

$$17.42 - 16.86 = \$0.56 \text{ integración diaria} \times 62 \text{ días} = \$34.72$$

\*\*Recordemos que el premio de puntualidad integra por el excedente del 10% del salario diario integrado, en este caso no integra.

El total del bimestre julio-agosto es de  $\$34.72 \div 62 \text{ días} = \$0.56$

Fondo de ahorro: Integra solo el excedente de lo que aporta el patrón,

$$180.00 \times 8\% = 14.40 \text{ aportación trabajador}$$

$$180.00 \times 11\% = 19.80 \text{ aportación patrón}$$

$$19.80 - 14.40 = \$5.40 \text{ es la parte que integra el salario.}$$

Por lo que el salario diario integrado es de: **\$203.71**



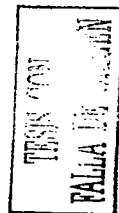
Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **137** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

5. Guzmán Calderón Laura. Su antigüedad es de un año en la empresa por lo que:

$$130.00 \times 1.09425 = \mathbf{\$142.25}$$

Además recibió los siguientes importes:

CONCEPTO	JULIO	AGOSTO	INTEGRA
Incentivos por ventas	0.00	0.00	0.00
Vales de despensa	390.00	390.00	0.00*
Premio de puntualidad	200.00	200.00	0.00**
Ayuda de gasolina	0.00	0.00	0.00
Totales	740.00	740.00	0.00



\*Vales de despensa. Integra solo el excedente del 40% del salario mínimo vigente en el D.F.

$$780.00 \div 62 \text{ días} = \$12.58:$$

$$42.15 \times 40\% \text{ tope} = \$16.86$$

El importe no rebasa el 40% del salario mínimo general del D.F.

\*\*Recordemos que el premio de puntualidad integra por el excedente del 10% del salario diario integrado, en este caso no integra.

Fondo de ahorro: Integra solo el excedente de lo que aporta el patrón,  
 $130.00 \times 8\% = 10.40$  aportación trabajador

$$130.00 \times 11\% = 14.30 \text{ aportación patrón}$$

$$14.30 - 10.40 = \mathbf{\$3.90}$$
 es la parte que integra el salario.

Por lo que el salario diario integrado es de: **\$146.15**



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **138** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Como segundo paso vamos a calcular las aportaciones de los trabajadores en base a los porcentajes vigentes para este año, considerando un tope de 25 SMGVDF y 21 SMGVDF para los ramos de Invalidez y vida, Cesantía y Vejez e Infonavit.

RAMO	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
Enf. Y maternidad			
Cuota fija	16.50% SMDF		16.50%
Exced. 3 smdf	4.040% SMDF	1.360% SMDF	5.40%
Prest. en dinero	0.7% SDI	0.25% SDI	0.95%
Gts. Med pensionados	1.05% SDI	0.375% SDI	1.425%
Riesgos de trabajo	DEPENDE DE	EMPRESA	
Invalidez y vida	1.75% SDI	0.625% SDI	2.375%
Guarderías	1.0% SDI		1.0%
Retiro	2.0% SDI		2.0%
Cesantía y vejez	3.15% SDI	1.125% SDI	4.275%
INFONAVIT 5%	5.0% SDI		5.0%

IMPRESO CON  
 TIRAJA DE 1000  
 PAGINA DE CUARENTA Y CINCO

De acuerdo a lo anterior se calcularán las aportaciones de los trabajadores. Para efectos prácticos solo se hará el desglose de un trabajador, en el caso de los demás trabajadores solo se considerará el total (previo cálculo).

Para el caso de Martínez Aguila José Luis con un salario diario integrado de 954.67 las aportaciones que le corresponderían para un mes (31 días) serán las siguientes:



RAMO	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
Enf. y maternidad			
Cuota fija	215.60		215.60
Exced. 3 smdf	1.037.26	349.18	1,386.44
Prest. en dinero	207.16	73.99	281.15
Gts. Med pensionados	310.75	110.98	421.73
Riesgos de trabajo	73.99 <sup>25</sup>		73.99
Invalidez y vida	480.19	171.50	651.69
Guarderías	295.95		295.95
Retiro	591.90		591.90
Cesantía y vejez	864.35	308.70	1,173.05
INFONAVIT 5%	1,371.98		1,371.98
<b>TOTALES</b>	<b>5,449.12</b>	<b>1,014.34</b>	<b>6,463.46</b>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Por lo que  $1014.34 \div 2 = \$507.17$  será el importe a retener al trabajador.

Enseguida se realizará el resumen de las aportaciones de los trabajadores al IMSS, tomando en consideración el salario diario integrado previamente calculado, considerando también el cálculo de un mes (31 días); para efectos de conocer la retención que haría el patrón al trabajador para efectos de realizar el entero correspondiente al Seguro Social.

<sup>25</sup> Se considera una prima de Riesgo de Trabajo de 0.25% para este ejemplo.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **140** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

NOMBRE	SDI	PATRÓN	TRAB.	TOTAL
1. Martínez Aguila José Luis	954.67	5,449.12	1,014.34	6,463.46
2. Rosales Marroquín Rocío	453.70	2,721.09	472.01	3,193.10
3. Martínez Rosales Luis Uriel	228.65	1,399.73	211.43	1,611.16
4. Martínez Rosales Axel Imanol	203.71	1,253.29	182.55	1,435.85
5. Guzmán Calderón Laura	146.15	915.34	115.91	1,031.24

Como siguiente paso realizaremos el cálculo del ISPT, de igual manera realizaremos el cálculo detallado de un trabajador, para posteriormente solo anotar el concentrado de todos los trabajadores, previo cálculo.

El cálculo es de Martínez Aguila José Luis que tiene un salario diario de \$750.00, además en la quincena obtuvo ayuda de gasolina por \$200.00, premio de puntualidad por \$200.00, incentivos por ventas por \$2,250.00

	Sueldo mensual	11,250.00
Mas	Otras prestaciones	2,650.00
Igual	BASE DEL IMPUESTO (a la que se le aplicará la Tarifa mensual del artículo 113 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta)	13,900.00

TEXAS CON  
 TEXAS CON  
 FALLA DE UNIÓN



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **141**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Menos	Límite Inferior	9,117.63
Igual	Excedente del Límite Inferior	4,782.37
Por	% Sobre excedente del Límite Inferior	33%
Igual	Impuesto Marginal	1,578.18
Mas	Cuota Fija	1,568.80
Igual	<b>IMPUESTO DETERMINADO</b>	<b>3,146.98</b>

### Procedimiento para calcular el subsidio mensual

	BASE DEL IMPUESTO (cantidad a la que se le aplicará la Tarifa y Tabla mensuales de los artículos 113 y 114 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, respectivamente).	13,900.00
Menos	Límite Inferior	9,117.63
Igual	Excedente del Límite Inferior	4,782.37
Por	% Sobre excedente del Límite Inferior	33%
Igual	Impuesto Marginal	1,578.18
Por	<i>Porcentaje de subsidio sobre impuesto marginal</i>	<b>40%</b>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **142**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Igual	Subsidio sobre impuesto marginal	631.27
Mas	Cuota fija	784.39
Igual	Subsidio mensual	1,415.66
Por	Porcentaje de subsidio acreditable	62.3387%
Igual	MONTO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE	882.51

### Cantidad a retener

	Impuesto determinado	3,146.98
Menos	Monto del subsidio acreditable	882.51
Igual	Impuesto subsidiado a retener y enterar por parte del patrón	2,264.47

### Crédito al salario a pagar

	Crédito al salario correspondiente a la tabla que deberá pagarse al trabajador	157.41
--	--	--------

Cantidad a retener quincenal  $\$2,264.47 \div 2 = \$1053.53$

Crédito al salario quincenal  $\$157.41 \div 2 = \$78.70$

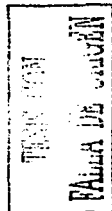
Una vez determinado el cálculo de un trabajador, procederemos a realizar el resumen del resto de trabajadores, el cual ya no se transcribe el cálculo por que sería muy repetitivo y consideramos que perdería interés el presente caso práctico.

TESIS CIV  
 FALLA DE CUBREN



JOSÉ LUIS MARTÍNEZ AGUILA	IMPORTE
Salario quincenal	11,250.00
Otras prestaciones	2,650.00
Total percepciones	13,900.00
I.S.R a retener	(1,132.24)
Crédito al salario	78.70
IMSS	(507.17)
Fondo de ahorro	(900.00)
Total deducciones	(2,460.71)
Neto a Recibir	11,439.29

ROSALES MARROQUÍN ROCÍO	IMPORTE
Salario quincenal	5,175.00
Otras prestaciones	1,435.00
Total percepciones	6,610.00
I.S.R a retener	(287.98)
Crédito al salario	78.70
IMSS	(236.00)
Fondo de ahorro	(414.00)
Total deducciones	(859.28)
Neto a Recibir	5,750.72

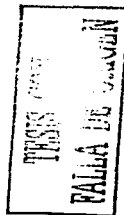




Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **144** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

ROSALES MARROQUÍN LUIS URIEL	IMPORTE
Salario quincenal	3,000.00
Otras prestaciones	200.00
Total percepciones	3,200.00
I.S.R. a retener	(99.54)
Crédito al salario	169.30
IMSS	(105.71)
Fondo de ahorro	(240.00)
Total deducciones	(275.95)
Neto a Recibir	2,924.05

ROSALES MARROQUÍN AXEL IMANOL	IMPORTE
Salario quincenal	2,700.00
Otras prestaciones	200.00
Total percepciones	2,900.00
I.S.R. a retener	(89.22)
Crédito al salario	180.00
IMSS	(91.27)
Fondo de ahorro	(216.00)
Total deducciones	(216.49)
Neto a Recibir	2,683.51



GUZMÁN CALDERÓN LAURA	IMPORTE
Salario quincenal	1.950.00
Otras prestaciones	200.00
Total percepciones	2.150.00
I.S.R. a retener	(63.41)
Crédito al salario	180.09
IMSS	(57.95)
Fondo de ahorro	(156.00)
Total deducciones	(97.27)
Neto a Recibir	2.052.73

En las siguientes páginas anexamos las Cédulas de Autodeterminación de Cuotas, las cuales son emitidas por el SUA (Sistema Único de Autodeterminación), presentamos las Cédulas correspondientes al 5º Bimestre de 2002 con los datos de nuestro caso práctico, esto para un mayor entendimiento.

Hasta aquí llegamos con la resolución del caso práctico, tratamos de que todos los cálculos fueran lo más sencillo posible, para de esta manera lograr un mayor entendimiento de lo que se trata el tema, ya sea para personas conocedoras del mismo o para aquellas que tratan de incursionarlo.

TESIS CONT  
FALLA DE ORIGEN



185-A

I M S S  
W200

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION  
RESUMEN DE LIQUIDACION OBRERO PATRONAL

INFONAVIT

Mes de Proceso: OCTUBRE 2002  
Bimestre de Proceso: 5

Fecha : 14/Nov/2002

Registro Patronal: CS3-24157-10-1

RPC: MAHJ-820115-QU0

Folio: 578166

Nombre o Razón Social: MARTINEZ E HIJOS, S.A. DE .C.V

DESCRIPCION	IMPORTE
<b>Para abono en cuenta del IMSS</b>	
Cuota Fija	---- \$ 1,078.00
Excedente 3 SMGDP	---- \$ 2,267.65
Prestaciones en Dinero	---- \$ 585.13
Gastos Médicos Pensionados	---- \$ 877.71
Riesgos de Trabajo	---- \$ 153.99
Invalidez y Vida	---- \$ 1,380.62
Guarderías y Prestaciones Sociales	---- \$ 615.94
<b>S U B T O T A L</b>	<b>---- \$ 6,959.04</b>
Actualización	---- \$ 0.00
Recargos	---- \$ 0.00
<b>T O T A L</b>	<b>---- \$ 6,959.04</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>	
Retiro	---- \$ 2,423.99
Cesantía y Vejez	---- \$ 4,890.07
<b>S U B T O T A L</b>	<b>---- \$ 7,314.06</b>
Actualización	---- \$ 0.00
Recargos	---- \$ 0.00
Aportaciones Voluntarias	---- \$ 0.00
<b>T O T A L</b>	<b>---- \$ 7,314.06</b>
<b>Para abono en cuenta del INFONAVIT</b>	
Aportación Patronal sin Crédito	---- \$ 5,719.40
Aportación Patronal con Crédito	---- \$ 0.00
Amortización	---- \$ 0.00
<b>S U B T O T A L</b>	<b>---- \$ 5,719.40</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	---- \$ 0.00
Recargos de Aportaciones y Amortizaciones	---- \$ 0.00
<b>T O T A L</b>	<b>---- \$ 5,719.40</b>
Total de Acreditados	---- \$ 0
<b>T O T A L A P A G A R</b>	<b>---- \$ 19,992.50</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Fecha: 14/Nov/2002

Registro Patronal: CS3-24157-10-1 RFC: MARJ-820115-GUO Actividad: COMPRA Y VENTA DE JUGUETES

Nombre o Razón Social: MARTINEZ E HIJOS, S.A. DE C.V.

Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENT

Prima de R.T.: 0.25000

Mes y Año de Proceso: 10 / 2002

Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Enfermedades y Maternidad				R.T.		I.V.		G.P.S.		Suma					
							Exc.		P.D.	G.M.P.		P.T.	Obr.	Pat.	Obr.	Pat.	Obr.	Pat.	Obr.	Pat.	Obr.	Total
							Pat.	Obr.		Pat.	Obr.											
90-95-72-0266-7							GUZMAN CALDERON LAURA				GXCL-720505-											
	31		146.15	0	0	215.60	24.67	8.31	31.71	11.33	47.57	16.99	11.33	79.28	28.32	45.31	455.47	64.95	520.42			
92-89-74-0416-9							MARTINEZ AGUILA JOSE LUIS				MARL-740819-CA2											
	31		954.67	0	0	215.60	1,037.26	349.18	207.16	73.99	310.75	110.98	73.99	457.33	163.33	295.95	2,598.04	697.48	3,295.52			
69-90-72-9236-4							MARTINEZ ROSALES AXEL IMANOL				MABA-721014-CA2											
	31		203.71	0	0	215.60	96.76	32.57	44.20	15.79	66.31	23.68	15.79	110.51	39.47	63.15	612.32	111.51	723.83			
06-72-54-6340-7							MARTINEZ ROSALES LUIS URIEL				MARL-751105-MA9											
	31		228.65	0	0	215.60	127.99	43.09	49.62	17.72	74.43	25.58	17.72	124.04	44.30	70.88	680.29	131.69	911.97			
92-92-74-5637-3							ROSALES MAFPOQUIN ROCIO				POME-740703-228											
	31		453.70	0	0	215.60	409.85	137.97	98.45	35.16	147.68	52.74	35.16	246.13	87.91	140.65	1,293.52	313.78	1,607.30			
	155					1,078.00	3,393.06	1,142.24	307.98	461.94	2,034.58	726.66	153.99	9,431.33	615.94	2,638.82	6,959.04					

Total a Pagar ---- \$ 6,959.04 Total de Cotizantes ---- 5

# Trabajadores con Artículo 33 C.F. ---- Cuota Fija

4 Trabajadores Pensionados IV Exc. ---- Excedente 3 SMGD

1 Trabajadores Pensionados CV P.D. ---- Prestaciones en Dinero

\* Trabajadores con Semana Reducida G.M.P. ---- Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)

\*\* Trabajadores con Jornada Reducida P.T. ---- Riesgos de Trabajo

SDI ---- Salario Diario Integrado I.V. ---- Invalidez y Vida

Inc. ---- Incapacidades G.P.S. ---- Guarderías y Prestaciones Sociales

Aus. ---- Ausentismos Salario mínimo del D.F. ---- 42.15 01/01/2002

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

155-0

Fecha : 14/Nov/2002

Página: 1

Registro Patronal: C53-24157-10-1 RFC: MAHJ-820115-000 Actividad: COMPRA Y VENTA DE JUGUETES

Area Geográfica: A

Nombre o Razón Social: MARTINEZ E HIJOS, S.A. DE C.V

Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENT

Bimestre y Año de Proceso: 5 / 2002

Aportación Patronal 5.00%

Clave	Fecha	Días	Movimientos			Cuotas IMSS		Suma	Cred. Vivienda Aportación Patronal	RFC/CURP	Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT		
			SDI	Inc.	Aus.	Retiro	C.y V. Pat.				Obr.	% o C.F.	Amortización
99-95-72-0266-7			GUDMAN CALDEFON LAURA							GUCL-720505-			
	61	146.15	0	0	178.30	280.83	100.29	559.42	445.76		0.00	445.76	
92-89-74-0418-9			MARTINEZ AGUILA JOSE LUIS							MRAL-740819-CA2			
	61	954.67	0	0	1,164.70	1,619.82	578.51	3,363.03	2,571.15		0.00	2,571.15	
68-90-72-9233-4			MARTINEZ ROSALES AXEL IVANOL							MAPA-721014-CA2			
	61	203.71	0	0	248.53	391.43	139.79	779.75	621.32		0.00	621.32	
06-72-54-6340-7			MARTINEZ ROSALES LUIS URIEL							MAPL-751105-MA9			
	61	228.65	0	0	278.95	439.35	156.91	675.21	697.38		0.00	697.38	
92-92-74-5637-3			ROSALES MARFOQUIN ROCIO							ROMR-740703-228			
	61	453.70	0	0	553.51	871.79	311.35	1,736.65	1,383.79		0.00	1,383.79	
<hr/>						<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>	
305			2,423.99			3,603.22	1,286.85	7,314.06	5,719.40		0.00	5,719.40	

Total a Pagar de RCV	---- \$	7,314.06	Aportación Patronal S/Crédito	----	5,719.40
Total a Pagar de INFONAVIT	---- \$	5,719.40	Aportación Patronal C/Crédito	----	0.00
Total a Pagar	---- \$	13,033.46	Amortización	----	0.00
			Total a pagar de INFONAVIT	----	5,719.40
			Total de Creditados	----	0

Total de Trabajadores ---- 5  
 # Trabajadores con Artículo 33  
 & Trabajadores Pensionados IV  
 & Trabajadores Pensionados CV  
 \* Trabajadores con Semana Reducida  
 \*\* Trabajadores con Jornada Reducida

C. y V. ---- Cesantía y Vejez  
 % o C.F. ---- Porcentaje o Cuota Fija  
 SDI ---- Salario Diario Integrado  
 Inc. ---- Incapacidades  
 Aus. ---- Ausentismos  
 Salario mínimo del D.F. ----> 42.15 01/01/2002

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

145-C

145 D

I M S S  
W2000

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

INFONAVIT

Fecha: 14/Nov/2002

Página: 1

Registro Patronal: C53-24157-10-1 RFC: MAJL-820115-QUO Actividad: COMPRA Y VENTA DE JUGUETES Area Geográfica: A  
 Nombre o Razón Social: MARTINEZ E HIJOS, S.A. DE C.V Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENTE  
 Domicilio: PLANTA MINATITLAN # 1, COL. ELECTRA Población y Municipio/Deleg.D.F.: TLALNEPANTLA, MEXICO  
 Código Postal: 54060 Entidad: 15 ESTADO DE MEXICO Convenio de Reembolso: No Bimestre y Año de Proceso: 5 / 2002  
 Aportación Patronal: 5.00%

No. Seguridad Social	Movimientos	N o m b r e	Cuotas IMSS		Suma	Cred.Vivienda Aportación Patronal	RFC/CURP Aportaciones y Amortizaciones		INFONAVIT Suma
			SDI	Inc. Aus. Retiro C.y V.			% o C.F.	Amortización	
90-90-72-0266-7		GUZMAN CALDEPON LAURA					GUCL-720505-		
61	146.15	0 0	178.30	381.12	559.42	445.76	0.00	445.76	
92-92-74-0418-9		MARTINEZ AGUILA JOSE LUIS					MAAL-740819-CA2		
61	954.67	0 0	1,164.70	2,198.33	3,363.03	2,571.15	0.00	2,571.15	
69-90-72-9238-4		MARTINEZ ROSALES AXEL IMANOL					MARA-721014-CA2		
61	203.71	0 0	242.53	531.22	779.75	621.32	0.00	621.32	
06-72-54-6340-7		MARTINEZ ROSALES LUIS URIEL					MARL-751105-MA9		
61	228.65	0 0	278.95	596.26	875.21	697.38	0.00	697.38	
92-92-74-5637-3		ROSALES MARROCUN POCIO					ROMR-740703-228		
61	453.70	0 0	553.51	1,163.14	1,736.65	1,383.79	0.00	1,383.79	
3CS			2,423.99	4,890.07	7,314.06	5,719.40	0.00	5,719.40	

Total a pagar de RCV	---->	\$	7,314.06	Aportación Patronal S/Crédito	---->	5,719.40
Total a pagar de INFONAVIT	---->	\$	5,719.40	Aportación Patronal C/Crédito	---->	0.00
Total a pagar	---->	\$	13,033.46	Amortización	---->	0.00
Total de Trabajadores	---->		5	Total a pagar de INFONAVIT	---->	5,719.40
* Trabajadores con Artículo 33				Total de Acreditados	---->	0
* Trabajadores Pensionados IV				C. y V.	---->	Cesantía y Vejez
* Trabajadores Pensionados CV				% o C.F.	---->	Porcentaje o Cuota Fija
* Trabajadores con Semana Reducida				SDI	---->	Salario Diario Integrado
* Trabajadores con Jornada Reducida				Inc.	---->	Incapacidades
				Aus.	---->	Ausentismos
				Salario mínimo del D.F.	---->	42.15 01/01/2002

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

143-E

I M S S  
W2000  
Fecha : 14/Nov/2002

SYSTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION  
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFORMAVIT  
Página: 1

Registro Patronal: CS3-24157-10-1 RFC: MANJ-820115-QUO Actividad: COMPRA Y VENTA DE JUGUETES Area Geográfica: A  
Nombre o Razón Social: MARTINEZ E HIJOS, S.A. DE C.V. Delegación IMSS: 15 EDO. MEXICO ORIENTE  
Domicilio: PLANTA MINATITLAN # 1, COL. ELECTRA Población y Municipio/Deleg.D.F.: TLAINAPANTLA, MEXICO  
Código Postal: 54060 Entidad: 15 ESTADO DE MEXICO Prima de R.T. : 0.25000 Mes y Año de Proceso: 10 / 2002

No. Seguridad Social		Nombre			Enfermedades y Maternidad			RFC/CURP					
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc. Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma	
90-95-72-0266-7													
	31		146.15	0 0	215.60	32.98	43.04	64.56	11.33	107.60	45.31	520.42	
92-69-74-0416-9													
	31		954.67	0 0	215.60	1386.44	281.15	421.73	73.99	620.66	295.95	3,295.52	
68-90-72-9238-4													
	31		203.71	0 0	215.60	129.33	59.99	89.99	15.79	149.98	63.15	723.83	
06-72-54-6340-7													
	31		228.65	0 0	215.60	171.08	67.34	101.01	17.72	166.34	70.88	811.97	
92-92-74-5637-3													
	31		453.70	0 0	215.60	547.82	133.61	200.42	35.16	334.04	140.65	1,607.30	
			155	1,078.00			2,267.65	585.13	877.71	153.99	1,360.62	615.94	6,959.04

Total a Pagar ---- \$ 6,959.04 Total de Cotizantes ---- 5

- \* Trabajadores con Artículo 33 C.F. ---- Cuota Fija
- \* Trabajadores Pensionados IV Exc. ---- Excedente 3 SMGDF
- \* Trabajadores Pensionados CV P.D. ---- Prestaciones en Dinero
- \* Trabajadores con Semana Reducida G.M.P. ---- Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)
- \*\* Trabajadores con Jornada Reducida R.T. ---- Riesgos de Trabajo
- \*\* Salario Diario Integrado I.V. ---- Invalidez y Vida
- \*\* Incapacidades G.P.S. ---- Guarderías y Prestaciones Sociales
- \*\* Ausentismos Salario mínimo del D.F. ---- 42.15 01/01/2002

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

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

## CONCLUSIONES

La realidad del país, en estos tiempos, es adversa en todos los aspectos, el gobierno solo se preocupa por la macroeconomía, olvidándose de que en México hay millones de trabajadores que el salario o sueldo que reciben es nada mas para subsistir, o sea el gobierno no le interesa la microeconomía, no le interesa el bolsillo de los mexicanos, no le interesa la pérdida de poder adquisitivo del salario, etc., México esta a la deriva de los vaivenes económicos del mundo, y más aún con la tan ya mencionada globalización.

Con el gobierno del cambio, aún estamos esperando ese prometido cambio, estamos esperando el un millón doscientos mil empleos que se necesitan, estamos esperando esa estabilidad económica, estamos esperando ese crecimiento del 7%, no nos queda mas que seguir trabajando (los que tenemos la fortuna de tener un trabajo) y seguir estirando ese salario que recibimos.

Con el estudio y análisis de las remuneraciones al personal subordinado y las reglas que se deben de observar para llevar a cabo la paga de dicha remuneración en materia laboral, fiscal y seguridad social se han observado diferentes cambios.

Tal es el caso de la Ley del IMSS, la cual en menos de un año ha dado una vuelta completa a lo que en un principio era. Algunos de estos cambios han afectado directamente a los trabajadores, los que cotidianamente tienen que pelear por un servicio ante el IMSS, la escasez de medicamentos es una realidad, la desaparición de un papel que demostraba la afiliación al Seguro Social (hoja rosa), etc.; y a los patrones, a los cuales el IMSS les ha pasado una parte de carga administrativa, por ejemplo el IMSS pide cartas patronales para comprobar la afiliación de sus trabajadores.





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **147** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

Por otra parte, el Seguro Social ha facilitado a los patrones la presentación de pagos a través del SUA, la presentación de avisos afiliatorios (altas, bajas, modificaciones de salario) por dispositivo magnéticos o vía Internet, entrega de liquidaciones de cuotas obrero-patronales a través de medios distintos del impreso, aprovechando los avances tecnológicos que existen, programas de adhesión para condonar multas por pago de diferencias por las cuotas pagadas en periodos anteriores, entre otras.

Las reformas que se han hecho a la Ley del Seguro Social, en materia de remuneraciones al trabajo personal subordinado, y que fueron publicadas el 20 de diciembre del 2001 en el Diario Oficial de la Federación y las cuales como comentamos en los párrafos anteriores han traído implicaciones directas para los contribuyentes (aunque esta reforma es ante todo de forma, es decir administración y trámites), y que deberán ser tomados en consideración por los patrones en el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, son entre otras las siguientes:

- a) Se adiciona el artículo 5-A para dar mayor claridad a los conceptos legales,
- b) Sustitución del Número de Seguridad Social por la CURP,
- c) Se precisan los elementos que constituyen la relación laboral de conformidad con la Ley Federal del Trabajo,
- d) Se incorporan al régimen obligatorio las sociedades cooperativas de consumo,
- e) Se contemplan los más modernos sistemas de comunicación para facilitar a los patrones el cumplimiento de sus obligaciones,



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **148** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

f) Para la determinación de la parte variable del salario base de cotización, ahora se suman los ingresos percibidos de los dos meses inmediatos anteriores dividiendo el resultado entre el número de días del bimestre,

g) En el caso de ausentismos se reduce de 15 a 8 días consecutivos o interrumpidos, si son más de ocho el patrón queda liberado del pago de cuotas, solo cuando proceda el aviso de baja correspondiente,

h) El plazo de 5 días hábiles para presentar avisos de modificación se empiezan a contar a partir del día siguiente,

i) En el caso de avisos de modificación de salarios variables, se reduce de 15 días a 5 días hábiles siguientes,

j) Cuando la modificación de salario se derive de la revisión del contrato colectivo de trabajo el aviso se deberá presentar dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración y no a partir del otorgamiento como se establecía anteriormente,

k) Modificación del artículo 72 que establece que para la fijación de primas a cubrir por riesgos de trabajo, las empresas deberán cubrir sus primas multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0050 (prima mínima),

l) El primer párrafo del artículo 27 que señala los conceptos que forman parte del salario base de cotización se reubica en el artículo 5-A, sin embargo se precisa que forman parte de dicho salario cualquier cantidad que se entrega al trabajador por su trabajo y no por su servicio, como se señalaba anteriormente, esto con el propósito de guardar congruencia con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de esta última reforma del 20 de diciembre era necesario actualizar y adecuar los reglamentos de la Ley del Seguro Social, las



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **149** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

autoridades correspondientes tardaron bastante en hacerlo, fue hasta el primero de noviembre del 2002, cuando se publicó el reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, con el cual se pretende darle mejor certeza jurídica al contribuyente (patrón) respecto al cumplimiento de sus obligaciones, de ahí que contenga las disposiciones previstas en los actuales reglamentos de Afiliación, para el Pago de Cuotas del Seguro Social, para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, de la Seguridad Social para el Campo, del Seguro de Salud para la Familia y para la Imposición de Multas por Infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Con la emisión de este nuevo reglamento también se pretende facilitar la utilización del marco jurídico del IMSS, clarificar ciertas disposiciones de Ley y eliminar referencias innecesarias a diversos artículos de la Ley.

Por otra parte con lo que respecta al Salario diario integrado nos damos cuenta que todos o casi todos los ingresos que percibe el trabajador por su trabajo personal subordinado van a ser parte integrante del salario, salvo las excepciones o topes que marca el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por lo que tal integración dependerá de las prestaciones que tenga el trabajador en la empresa en la que labore.

En cuanto a la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la Ley del INFONAVIT también tuvieron cambios a partir del 2002, y por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo se prevén reformas importantes en el corto plazo.

Por último, el presente trabajo lo elaboramos con un lenguaje claro y sencillo, para que sea de fácil entendimiento y comprensión para cualquier persona que tenga interés en el tema. Además, de igual



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **150**  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

manera se hizo lo más práctico posible para entender la aplicación de  
la Ley del Seguro Social y su Reglamento con respecto a las  
remuneraciones al trabajo personal subordinado (Salario y salario  
diario integrado).



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **151** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

**ANEXO NUMERO 1**

Tablas vigentes para el segundo semestre de 2002.

<b>ART. 113 TRANS. LXXXVII)</b>			
LIMITE INF	LIMITE SUP	CUOTA FIJA	% S/EXC LIM INF
0.01	439.19	0.00	3.00%
439.20	3,727.68	13.17	10.00%
3,727.70	6,551.06	342.02	17.00%
6,551.07	7,615.32	822.01	25.00%
7,615.33	9,117.62	1,088.07	32.00%
9,117.63	18,388.92	1,568.80	33.00%
18,388.93	53,609.10	4,628.33	34.00%
53,609.11	999,999.00	16,603.18	35.00%

<b>ART. 114</b>			
LIMITE INF	LIMITE SUP	CUOTA FIJA	% SUBS S/IMPTO MG
0.01	439.19	0.00	50.00%
439.20	3,727.68	6.59	50.00%
3,727.69	6,551.06	171.02	50.00%
6,551.07	7,615.32	410.97	50.00%
7,615.33	9,117.62	544.04	50.00%
9,117.63	18,388.92	784.39	40.00%
15,388.93	28,983.47	2,008.22	30.00%
28,983.48	999,999.00	3,088.86	0.00%

Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **152** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

ART. 115		
PARA INGRESOS DE	HASTA INGRESOS DE	CAS MENSUAL
0.01	1,566.14	360.35
1,566.15	2,306.05	360.19
2,306.06	2,349.16	360.19
2,349.17	3,074.67	360.00
3,074.68	3,132.24	347.74
3,132.25	3,351.52	338.61
3,351.53	3,936.39	338.61
3,936.40	4,176.34	313.62
4,176.35	4,723.70	287.62
4,723.71	5,511.00	260.85
5,511.01	6,298.27	224.47
6,298.28	6,535.93	192.66
6,535.94	999,999.00	157.41



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **153** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

**ANEXO NUMERO 2**

Ejemplo del formato de avisos afiliatorios que se presentan por ventanilla, en las delegaciones del IMSS.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

<b>INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</b> <small>SERVICIO DE AFILIACION Y SERVICIO DE DELEGADOS</small> <b>AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR</b>			<b>INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA</b> <small>PARA LOS TRABAJADORES</small> <b>SERVICIO DE AFILIACION Y SERVICIO DE DELEGADOS</b>			AFIL-02
NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____			SEXO: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	PERMANENTE: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	EVENTUAL: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	EVENTUAL COM: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR: _____						
NOMBRE DEL EMPLEADOR: _____						
DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: _____						
PROFESIÓN: _____						
TIPO DE TRABAJO: _____						
SALARIO MENSUAL: \$ _____						
TIPO DE CONTRATO: _____						
FECHA DE INICIO: _____						
FECHA DE TERMINACIÓN: _____						
OTROS DATOS: _____						
OBSERVACIONES: _____						EXCLUSIVO IMSS: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
OBSERVACIONES: _____						EXTENSION: <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
FIRMA DEL TRABAJADOR: _____						
FIRMA DEL EMPLEADOR: _____						
OBSERVACIONES: _____						

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, CONTACTAR AL SERVIDOR DE SERVICIOS AL CLIENTE DEL IMSS EN SU DELEGACIÓN O EN SU CENTRO DE SERVICIOS AL CLIENTE. TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES Y REGLAMENTOS QUE ABRAN ESTE FORMATO A SU EFECTO.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al 154  
trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA

AF-0-03

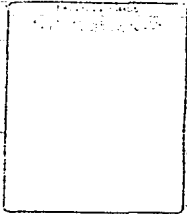
AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR



7

EXTEMPORANEO

1



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PREVIDENTE DE LA VIVIENDA

AF-0-03

TRIS CON  
FALLA DE ORIGEN





Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al 155 trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

### ANEXO NUMERO 3

Este es el ejemplo de la pantalla del programa IDSE, el cual sirve para transmitir movimientos afiliatorio (altas, reingresos, bajas, modificaciones de salario) desde la empresa. Esto como beneficio de las modificaciones a la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, para disminuir carga administrativa y agilizar el procesamiento de la información tanto para el patrón como para el Instituto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Ed. IDSE ver. 1.01

Archivo Editar Configuración Herramientas ?

AS1 AS2

IMSS EDC idse

	Tipo de movimiento	Apellido Materno	Nombre del asegurado	Salario diario integrado	Salario Inicial	Tipo de Trabajador	Tipo de salario	Semana
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								

Buscar

Enviar Seleccionar Trabajador

CAPES NUM 12:53 AM



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al **156** trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

### **BIBLIOGRAFÍA:**

1. Como se integra el salario para cotizar al seguro social, con ejemplos prácticos, C.P. Alfredo Murueta Sánchez, Editorial Ediciones mur, octava edición, agosto 2000, 122 pp.
2. Guía para calcular liquidaciones laborales, Lic. Jorge del Rivero Medina, Editorial tax, Editores unidos, cuarta edición, 2000, 92 pp.
3. 126 preguntas y respuestas sobre el seguro social, C.P. Alfredo Murueta Sánchez, Ediciones mur, quinta edición, 2000, 150 pp.
4. Nueva ley del seguro social, comentada, Instituto Mexicano De Contadores Públicos, primera reimpresión, 2001, IMCP, 412 pp.
5. Agenda Laboral, Ley Federal del Trabajo y disposiciones conexas 2001, Ediciones fiscales Isef, C.P. Efraín Lechuga Santillán, 288 pp.
6. Estudio práctico del régimen fiscal de sueldos y salarios, C.P. Luis Iturriaga Bravo, Grupo Editorial Isef, 14ava. Edición, mayo 2002, 390 pp.
7. Fisco agenda 2001, correlacionada y tematizada, compendio de leyes fiscales federales y reglamento, C.P. Efraín Lechuga Santillán, Grupo Editorial Isef.
8. Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos 2001, Editorial alco, S.A., 171 pp.
9. Administración de personal: sueldos y salarios, Reyes Ponce Agustín, Editorial Limusa, Trigésimo primera edición 2001, 235 pp.



Estudio teórico-práctico de la Ley del IMSS con respecto a las remuneraciones al 157 trabajo personal subordinado. (Salario y salario diario integrado)

10. Administración moderna de personal: fundamentos, L.A. Joaquín Rodríguez Valencia, Ediciones contables, administrativas y fiscales, México 2000, 5ª Edición, 453 pp.

11. La seguridad social en México, Fernando Solís Soberón, F. Alejandro Villagómez, Fondo de Cultura Económica, México 1999, 402 pp.

12. Manual del pasante (para obtener su título), C.P. Calvo Langarica César, Editorial PAC, México 1991, 3ª edición, 161 pp.

13. Manual sobre reformas a la nueva Ley del Seguro Social, Norahenid Amezcua Ornelas, Editorial Gasca-Sicco, México 2002, 1ª edición, 186 pp.

14. El IMSS y Yo, Solana Rivero Manuel, Editorial Sicco, México 1998, 1ª edición, 128 pp.

15. Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Coordinación de Comunicación Social, México 2000, 4ª reedición, 70 pp.

16. Cuaderno de trabajo de la Ley del Seguro Social, Dr. José de Jesús Sánchez Piña, Editorial PAC, México 2001, última reimpresión, 285 pp.

17. Prontuario de Actualización Fiscal (PAF), No 311, 2ª quincena septiembre de 2002, AÑO XIV, pág. 94.

18. Información Dinámica de Consulta (IDC), Servicio quincenal de consultoría Empresarial, AÑO XV, 3ª época, 31 de agosto de 2002, pág 10.

