



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN PARA LA DETERMINACIÓN DE
CUOTAS OBRERO PATRONALES AL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, A CARGO DE
PERSONAS MORALES.**

T E S I S :

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
GUADALUPE GONZÁLEZ MARIANO**

ASESOR:

M.C.E. ROSA MARIA OLVERA MEDINA



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.

AGRADECIMIENTOS:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

La Máxima Casa de Estudios que forja profesionales del presente y del futuro, y por haberme permitido formar parte de ella.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

Por haberme abierto sus puertas y considerandola como mi segunda casa.

Por permitirme ser parte de su comunidad profesional.

A MI ASESOR:

MCE. Rosa María Olvera Medina

Por su tiempo, dedicación, y consejos que hicieron posible la presentación de esta tesis.

AL JURADO:

MCE. Rosa María Olvera Medina

C.P. Rafael Cano Razo

C.P. Marcelo Hernández García y L.C. Mario López

MCE. Araceli Georgina Campos Carreón

L.C. Ricardo Avila Ayala

Por su colaboración en la realización de esta tesis.

DEDICATORIAS:

A MIS PADRES Y HERMANOS

Por que siempre me han apoyado incondicionalmente y siempre han estado conmigo en los momentos importantes de mi vida.

A MI HIJA NAYELI

Por darme esa fuerza de seguir adelante, y por ese amor incondicional que me ofreces, Te quiero mucho princesa.

A TODOS MIS AMIGOS Y AMIGAS

Agradezco ese sincera amistad y confianza que me han demostrado durante todos estos años y esperando que siempre perdure esta amistad.

A TODOS LOS CONTADORES QUE ME OFRECIERON SU AYUDA INCONDICIONALMENTE MUCHAS GRACIAS.

Integración del salario base de cotización para la determinación de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, a cargo de personas morales.

Índice

Resumen

Introducción

Objetivo

Método de investigación

Capítulo 1. Marco Jurídico de la Seguridad Social en México

Antecedentes

Personas Morales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Seguro Social.

Otros.

Capítulo 2. Relaciones laborales

El Trabajo.

Trabajador y patrón.

Concepto de Relaciones Laborales

Duración de las Relaciones Laborales.

Terminación

Rescisión

Suspensión

Casos que no se consideran relación laboral.

Capítulo 3. Bases de cotización y cuotas

Sueldos y salarios

Concepto.

Relación Trabajo – Sueldo

El Recurso Humano como Inversión Permanente y Necesarias

Factores determinantes de los salarios

Criterio Constitucional

Salario Diario Integrado.

Salario Mínimo

Salario Base de Cotización.

Integración de las remuneraciones al Salario Base de Cotización

Cuota diaria.

Aguinaldo.

Causa Legal de su obligación

Días considerados para el reparto

Días no considerados para el reparto

Vacaciones y Prima Vacacional.

Prima vacacional

Respecto de la Ley del Seguro Social

Alimentación.

Lo que menciona la CPEUM

Normas protectoras en materia laboral

Habitación.

Obligación Constitucional

Normas protectoras en materia laboral

Integración al Salario Base de Cotización

Bonos por Productividad.

Premio por Asistencia y Puntualidad.

Tiempo extraordinario.

Derecho Constitucional

Limites establecidos en la legislación laboral

Integración al SBC según la Ley del Seguro Social

Fondo de ahorro.

Otros conceptos que integran.

Determinación del Salario Base de Cotización

Integración Salario Variable y Mixto

Jornada Reducida

Faltas e incapacidades

Capitulo 4. Cálculo de las cuotas obreros patronales

Del Seguro de enfermedad y maternidad.

Prestaciones en especie

Prestaciones en dinero

Seguro de invalidez y vida.

Ramo de Invalidez

Ramo de Vida

Seguro de retiro, cesantía, edad avanzada y vejez.

Ramo de cesantía, edad avanzada

Prestaciones por cesantía

Ramo de Vejez

Ayuda para gastos de Matrimonio

Cuotas del Seguro de retiro, cesantía en edad
Avanzada y vejez

Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales.

Ramo de Guardería

Ramo de Prestaciones Sociales

Cuotas por Guarderías y Prestaciones Sociales

Seguro de riesgo de trabajo.

Declaración Anual

Plazo para su presentación

Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo

Caso práctico

Discusión

Conclusiones

Bibliografía

Abreviaturas

RESUMEN

La elaboración de la presente investigación, analiza el tratamiento que deben tener los conceptos más frecuentes de remuneración a los empleados de cualquier empresa, independientemente del nombre que se les dé. Para tal fin, conjuntamos las partes teórica y práctica mediante el desarrollo numérico de los conceptos que regula la Ley del Seguro Social, en la búsqueda de financiar los ramos de aseguramiento.

Determinar correctamente las cuotas obrero-patronales al IMSS, logrará disminuir las erogaciones excesivas que por errores en su calculo pudieran presentarse, lo cual evitaría una lesión económica a las empresas y los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en dos disposiciones de rango estatal: 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 en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

Como parte de nuestra investigación, nos referiremos a las empresas que por el pago de sueldos y salarios están obligadas también a Aportar en la forma en que la Ley lo señale previamente; así un propósito fundamental de este proyecto, es el análisis de la forma en que debemos aplicar la normatividad para calcular las cuotas patronales.

El contador ha mantenido siempre un carácter heterogéneo, ya que lo mismo se sitúa en labores contables, como financieras, fiscales, o de auditoría entre otras, por lo que no es de extrañarse que deba tener las nociones necesarias para desempeñar funciones

que tengan relación con las remuneraciones por la prestación de un servicio de tipo subordinado.

Por este motivo, considero que es importante realizar un análisis que comprenda la investigación tanto laboral, como tributario, en este caso: aplicable a las Contribuciones de Seguridad Social, ya que como sabemos, el pago de remuneraciones a los trabajadores, trae consigo una carga social que es impuesta por el estado para garantizar la salud y bienestar del trabajador.

Por lo tanto esta investigación ayudara a conocer y determinar la forma en que se determinan las cuotas patronales a cargo de las personas morales que pagan sueldos y salarios a sus trabajadores por lo que permitirá la determinación correcta y oportuna del salario base de cotización de los trabajadores, así como del cálculo y pago de las cuotas respectivas.

En México, la función del estado es procurar los medios necesarios para el desarrollo, social, económico y cultural del país, esta labor exige que sean satisfechas todas las áreas de salud, educación y laboral.

Como resultado de esto, el estado tiene que crear mecanismos que le proporcionen los recursos materiales y tecnológicos, fundamentales para el cumplimiento de su función como rector del gobierno. Dicho de otro modo, el Estado actúa como agente recolector de la economía, y el gobernado (personas y empresas) fungen como generadores del recurso.

Una de las obligaciones del Estado, es la de salvaguardar y proporcionar un trabajo a los ciudadanos, que les permita la subsistencia y el desarrollo humano en lo familiar, social y cultural; para este fin, el estado ha creado un órgano independiente, con facultades también independientes que se encarga de proporcionar los servicios de seguridad y salud a los trabajadores, este es: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En el primer capítulo, analizaremos los orígenes de la Seguridad Social, ya que es importante reconocer que el proceso de creación del IMSS como lo conocemos hoy en día, ha atravesado por ciertas modificaciones para hacerla más aplicable a la economía mexicana y a la situación laboral.

Es el fundamento Constitucional lo que da vida a la Seguridad Social en México, pues es muy cierto que la norma jurídica por excelencia, se encuentra vertida en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de la cual se desprende todos los ordenamientos jurídicos que existen, entre los cuales se encuentra La Ley del Seguro Social.

También es importante resaltar que para adecuar la situación de quienes pueden o deber ser sujetos de aseguramiento por parte del IMSS, hay que ubicarnos en la situación causante del beneficio; motivo por el cual, también analizaremos lo que la Ley Federal del Trabajo señala para poder afirmar que existe una obligación entre las empresas y los trabajadores, así como algunos puntos del derecho común que guardan estrecha relación.

Una vez que hemos puntualizado el fundamento legal de la Seguridad Social en México; toca ahora delimitar las obligaciones del empleador (patrón) y del trabajador; para este fin, en el segundo capítulo, definiremos cuando surge una Relación Laboral (lo cual es causa de diversas obligaciones para el patrón); también analizaremos en que momento se inicia, cuando deja de existir, o cuando nunca se configura la mencionada relación laboral.

Para sustentar el funcionamiento del Instituto, se han creado un conjunto de aportaciones a cargo de las empresas, de los trabajadores y del Estado, es decir, de una participación tripartita.

Dado que el propósito fundamental de este trabajo, es la determinación del Salario Base de Cotización; por ello, en el capítulo III efectuaremos el análisis de la forma en que debemos aplicar la normatividad a los conceptos mas frecuentes que constituyen los ingresos de los trabajadores, ya que el tratamiento que se le debe dar, debe aplicarse de manera independiente por cada concepto, cumpliendo con los limites o condiciones señaladas en la Ley del Seguro Social.

Aún cuando el soporte económico corresponde a las 3 partes que se mencionan anteriormente, en el capítulo IV nos referiremos específicamente a las empresas que por el pago de sueldos y salarios están obligadas también a aportar económicamente en la forma en que la ley lo señale previamente.

De lo anterior, vale la pena hacer hincapié de que la Ley del Seguro Social, ha segregado las cuotas obrero-patronales, en Ramas de Seguros, para que el destino que se les dé a las cuotas

que tanto los patrones, como los trabajadores sea congruente con las contingencias que deban cubrirse a futuro.

Finalmente, ejemplificaremos algunos de los conceptos más comunes que el trabajador recibe como remuneración y que forman parte integrante del Salario Base de Cotización, para así determinar las cuotas patronales mediante el desarrollo de un caso práctico.

OBJETIVO

- Dar a conocer cómo se determina el salario base de cotización, considerando su base legal (laboral y tributaria).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método que se empleará para desarrollar este proyecto de investigación, será el Método de Análisis, ubicando e identificando el sujeto de estudio, el problema a resolver, otro punto importante sería la determinación de relaciones causa-efecto y efecto-causa, todo esto enfocado a la determinación del salario base de cotización.

Por lo que se puede decir que la forma en que se llevará a cabo esta investigación, será principalmente de forma documental, el cual se emite por medio de fuentes de información como son por conexión a Internet, libros, etc., y que estará apoyada en la opinión de profesionales especializados en el ámbito del seguro social.

CAPITULO 1

“ MARCO JURÍDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EN MÉXICO ”

CAPITULO 1

MARCO JURÍDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

1) Antecedentes

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento 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".

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá Seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

El Congreso publicó el 19 de enero de 1943 en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social.

Ahí se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y

organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propio, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

En los años siguientes continuó creciendo no sólo el número de asegurados y beneficiarios sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. 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. El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el Seguro Social poco más de 6 millones de mexicanos, cifra que se incrementaría en 50 en el período comprendido entre 1964 y 1970.

El Congreso de la Unión publicó en marzo de 1973, la nueva Ley del Seguro Social que ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

Surgió una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial en diciembre del mismo año 1996. La Nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

El IMSS es la Institución de Seguridad Social más grande de América Latina, pilar fundamental del bienestar individual y colectivo

de la sociedad mexicana y principal elemento redistribuidor de la riqueza en México; es, sin duda, una de las instituciones más queridas por los mexicanos.

Con 60 años de servicios ininterrumpidos, el IMSS ha superado los momentos más difíciles que se derivaron ya sea de su propia situación o de los eventos nacionales. A pesar de las deficiencias, sigue siendo recurso invaluable para la salud y el bienestar de los trabajadores mexicanos y se enfrenta decididamente al reto de construir la seguridad social mexicana del próximo siglo.

La Ley del Seguro Social vigente fue publicada el 21 de diciembre de 1995 en el DOF, se señalaba en el Artículo Primero Transitorio que entraba en vigor el primero de enero de 1997, sin embargo posteriormente el 21 de noviembre de 1996 se publica en el DOF su postergación a la entrada de vigor de la Nueva Ley para el 1 de julio de 1997 conjuntamente con todas las disposiciones que le atañen, así como los acuerdos del H. Consejo Técnico.

2) Personas Morales

Lo referente a las cuotas de Seguridad Social, lo enfocaremos al que corresponde a las Personas Morales; y para entender de ellas, definiremos a las Personas Morales, como las entidades formadas por individuos o grupos de individuos, que gozan de una personalidad propia e independiente de los miembros que la componen y tienen por objeto la realización de un fin lícito determinado por sus propios miembros. El Estado a través de

disposiciones jurídicas reglamenta, disciplina y puede modificar o suprimir los derechos y obligaciones de las personas morales.

Las Personas Morales tienen personalidad jurídica propia mediante autorización del Estado, para lo cual debe cumplir con los requisitos legales preestablecidos para tal efecto, y demás disposiciones también previstas por las normas jurídicas. Sus facultades se delimitan de acuerdo al fin para el que fueron creadas.

3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Garantía al trabajo, se establece en el Artículo 123 de la CPEUM que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

En su **fracción XIV** indica este Artículo que los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

El patrón deberá también seguir los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a

adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

En las instalaciones del establecimiento, los patrones seguirán las disposiciones legales sobre higiene y seguridad, y adoptar medidas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

No tendrán validez alguna, las condiciones de trabajo que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

La propia Constitución establece a la Seguridad Social como un pilar fundamental del compromiso del Estado con los trabajadores teniendo como consecuencia que dicho compromiso requiere de una renovación, que se busca obtener a través de una eficiente prestación de servicios como son: servicios de salud a las familias, cuidado y educación a hijos de trabajadoras, ahorro para el retiro por edad o incapacidad, seguridad laboral, subsidio a la maternidad, compensaciones a los incapacitados y apoyo a actividades sociales para el mejoramiento del nivel de vida. Al combinar servicios de salud, financieros, educativos, y de otro tipo,

su operación está en correspondencia mutua con múltiples sectores.

Esta misma fracción otorga el carácter público a la Ley del Seguro Social, la cual comprenderá seguros en las áreas de invalidez, vejez, de vida, cesación (cesantía) involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, otros sectores sociales y sus familiares. Este Artículo también responsabiliza a los empresarios por accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, además deben pagar la indemnización correspondiente.

Con las disposiciones mencionadas, se asegura también en lo posible, la estabilidad económica del trabajador, ya que las aportaciones al Seguro Social, permiten que se cubran las contingencias que podrían surgir, como incapacidades (por accidente y/o enfermedad), pensiones, asistencia médica al trabajador y sus beneficiarios, etc. mediante prestaciones en efectivo y en especie en forma establecida en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

4) Ley Federal del Trabajo

Cuando nos referimos al tema de la Seguridad Social, no podemos dejar de mencionar lo importante que resulta para el trabajador y su familia el resguardo a su salud y a su desarrollo

social; sin embargo, el poder gozar de este beneficio es posible mediante la prestación de un servicio a un empleador, es decir, mediante el trabajo ejecutado a cambio de un salario.

Y tal como veremos posteriormente con más cabalidad, es la Ley Federal del Trabajo contiene las disposiciones aplicables a las relaciones laborales, hecho que incumbe directamente con la seguridad social.

Lo que la Ley Federal del Trabajo menciona acerca de la seguridad social, es lo previsto en su Art. 51, en donde señala como causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan

Los patrones tiene la obligación de cumplir con las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, fijados por las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo; deberán disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables.

En caso de que así ocurra, los patrones pagarán a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

No solo los patrones adquieren responsabilidades, sino también los trabajadores, y son sus obligaciones:

- Cumplir con las normas de trabajo establecidas.
- Observar las medidas preventivas e higiénicas para su seguridad y protección.
- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento.
- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan.

5) Ley del Seguro Social

La Ley del Seguro Social vigente fue publicada el 21 de diciembre de 1995 en el DOF, se señalaba en el Artículo Primero Transitorio que entraba en vigor el primero de enero de 1997, sin embargo posteriormente el 21 de noviembre de 1996 se publicó en el DOF su postergación a la entrada de vigor de la Nueva Ley para el 1 de julio de 1997 conjuntamente con todas las disposiciones que le atañen, así como los acuerdos del H. Consejo Técnico.

Como ya se mencionó, la Ley del Seguro Social es de utilidad pública, 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.

Como se observa en el siguiente esquema la Ley del Seguro Social esta dividida en los siguientes Títulos.

Título I	Disposiciones Generales
Título II	Del Régimen Obligatorio
Título III	Del Régimen Voluntario
Título IV	Del Instituto Mexicano del Seguro Social
Título V	De los Procedimientos, de la Caducidad y Prescripción
Título VI	De las Responsabilidades y Sanciones

La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, ser garantizada por el Estado (Artículo 2 de la LSS)

Así tenemos que se consigna al Seguro Social como el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos (Artículo 4 de la LSS), dado lo anterior se crea un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la LSS (Artículo 5 de la LSS)

En el Artículo 7 de la LSS se establece que el Instituto tendrá la obligación de cubrir las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante

prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos.

Para el tratamiento, estudio y aplicación del Seguro Social, se ha dividido en 2 regímenes (Artículo 6 LSS):

- I- Régimen Obligatorio
- II- Régimen Voluntario

Para recibir o seguir disfrutando de las prestaciones que esta ley otorga, el asegurado y sus beneficiarios deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Ley y su reglamento. Estas prestaciones son inembargables; sólo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo pueden embargarse por la autoridad las pensiones y subsidios hasta por el 50% de su monto.

6) Otros

Código Fiscal de la Federación

La obligación de procurar la seguridad de los trabajadores está respaldada por la legislación laboral; y en lo concerniente a la forma de financiar esta responsabilidad, corresponde a una integración tripartita formada por los trabajadores, patrones y el estado; bajo la tutela de las leyes fiscales correspondientes.

El Código Fiscal de la Federación distingue a las contribuciones clasificándolas como impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

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

Es notorio aclarar que cuando la ley del Seguro Social extiende el resguardo a la protección del trabajador, también efectúa la siguiente distinción:

- **Beneficiarios:** el cónyuge del asegurado o pensionado y a falta de éste, la concubina o el concubinario en su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la Ley;
- **Derechohabientes:** o derechohabiente: el asegurado, el pensionado y los beneficiarios de ambos, que en los términos de la Ley tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del Instituto;

Código Civil Federal

Respecto de la atención que presta el IMSS al trabajador y sus beneficiarios, algunas disposiciones están establecidas en el Código Civil Federal son:

La ley no reconoce más parentesco que los de consanguinidad, afinidad y el civil.

El parentesco de consanguinidad es el que existe entre personas que descienden de un mismo progenitor.

El parentesco de afinidad se contrae por el matrimonio, entre el varón y los parientes de la mujer, y entre la mujer y los parientes del varón.

El parentesco civil es el que nace de la adopción simple y sólo existe entre adoptante y adoptado.

CAPITULO 2

“ RELACIONES LABORALES ”

CAPITULO 2

RELACIONES LABORALES

1) El Trabajo

Desde tiempos inmemorables, quizá desde que el hombre hizo uso de su ingenio y dejó su etapa primitiva, para proveerse de sustento ha tenido que poner en práctica sus habilidades, su fuerza y sus conocimientos.

Actualmente los modelos económicos han definido la situación laboral de la gente, ya que el que no trabaja no sobrevive. Haciendo un poco de sátira, la Biblia dice que Adán desobedeció a Dios, y en castigo, Dios le impuso la condición de ganarse el sustento mediante su trabajo, así que nada de lo que había sería de él sin esta condición.

Pero y a todo esto. . . ¿qué es el trabajo?

Etimológicamente, su raíz se encuentra en la palabra laborare o labrare, que quiere decir “laborar”.

En términos simples, y tal como se habló en la forma en que las personas buscan su sustento, el trabajo, no es sino la ejecución de actividades necesarias para obtener satisfactores, los cuales pueden ser en el orden económico o material, pero siempre con el fin de obtener algún pago por su labor, ya que las actividades las ejerce a favor de alguien (patrón).

No todos los trabajos son iguales, ya que de acuerdo a la actividad desarrollada, es necesario cierto grado de conocimiento y de fuerza física, en todo caso, siempre habrá alguien que preste el servicio, alguien que lo obtenga y un medio de intercambio; es decir: una paga.

En México, legalmente se establecen las condiciones mínimas necesarias para ejercer el trabajo. En primer lugar, la Constitución (Art. 5) dentro de sus garantías individuales concede a las personas la libertad de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que elija, siendo lícitos. Esta libertad sólo podrá impedirse judicialmente, cuando exista perjuicio a terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Asimismo, a nadie se puede privar del producto de su trabajo, sino por resolución judicial (pensiones deudas, etc.). Tampoco se permiten convenios en que la persona pacte su proscripción, destierro o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo ratifica la libertad de trabajo y añade que el ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad (Art. 4 LFT)

A nadie se le puede obligar trabajar sin retribución y sin su consentimiento, salvo que se trate de una pena judicial, y bajo los límites máximos de horarios generales.

A efecto de promover la generación de empleo, el Estado debe encauzar el desarrollo nacional, que junto con el crecimiento económico y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales.

Una vez que el Estado se obliga (porque de esa manera garantiza) a generar y proteger el empleo (trabajo), establece cierta regulación a través de la Ley Federal del Trabajo, y en su Art. 8 define al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Continúa diciendo la legislación laboral que el trabajo es un derecho y un deber social. No el artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (Art. 3 LFT).

Respecto a esto, la crítica actual es que las condiciones económicas ha deteriorado cada vez mas la vida familiar de los trabajadores en lo económico, lo social, y consecuentemente, en lo político y cultural.

Hasta aquí conocemos lo que se entiende por trabajo, ahora estamos en la parte medular de este capítulo: **el trabajador y el patrón.**

2) Trabajador y Patrón

Trabajador

El trabajador es la persona que ejecuta los actos o actividades que le den derecho a obtener una paga; efectúa las labores que le sean encomendadas buscando una retribución económica o material que le permita vivir, y posiblemente de obtener otros satisfactores.

En México, la legislación laboral lo define en su Artículo 8 (LFT), como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Los trabajadores no desempeñan todos el mismo tipo de funciones, ya que de acuerdo a su nivel de responsabilidad o de preparación se deben clasificar para darles el tratamiento justo. Generalmente, se clasifican en:

- Trabajadores de base (sindicalizados en su mayoría).
- Trabajadores de confianza.

Ser trabajador de confianza tal como señala el Artículo 9 de la LFT, depende de la naturaleza de sus funciones y no del nombre que se dé al puesto; estas funciones son: 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.

Los trabajadores de base (o sindicalizados), están sujetas a condiciones generales de trabajo, y no ejecutan niveles de responsabilidad que sean encomendadas sólo a quienes el empleador considera convenientes.

Obligaciones de los Trabajadores (Art.134 LFT):

- Cumplir con las normas de trabajo aplicables;
- Observar las medidas preventivas e higiénicas acordadas;
- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante;
- Ejecutar el trabajo apropiadamente y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Dar aviso (salvo caso fortuito o de fuerza mayor), de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan dado para el trabajo;
- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- Prestar auxilios cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- Someterse a los reconocimientos médicos establecidos;
- Comunicar las enfermedades contagiosas que padezcan;
- Comunicar las deficiencias que adviertan; y
- Guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos;

Patrón

Así como existe un trabajador que presta un servicio, existe un empleador que lo contrata y lo sufraga, en la LFT (Artículo 10), el empleador es llamado patrón, y no es exclusivamente otra persona física, ya que pueden las empresas contratar el personal necesario y aunque no actúan por sí solas, sino por representación, son consideradas como patrones por el simple hecho de pagar y contratar personal.

La presencia de una Relación Laboral ha sido siempre motivo de preocupación para las empresas, ya que la generación de empleo trae consigo una serie de gastos que a veces son muy costosos; como por ejemplo: la seguridad social, las prestaciones laborales, impuestos, etc.

Todo esto ha desanimado la generación de empleo en el país, puesto que el fin económico de las empresas es la generación de recursos y no precisamente la generación de empleo, y esta última se erige como un fin social, más que económico.

También señala la LFT (Artículo 11), que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Cuando por alguna razón se efectúe una sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable de las

obligaciones laborales hasta por seis meses, al término de los cuales, el patrón sustituto adquiere toda la responsabilidad

Obligaciones de los patrones (Art. 132 LFT)

- Cumplir las normas de trabajo aplicables;
- Pagar los salarios e indemnizaciones que procedan;
- Proporcionar los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- Proporcionar un local seguro guardar los instrumentos de trabajo pertenecientes al trabajador;
- Mantener suficientes asientos o sillas en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos;
- Guardar consideración a los trabajadores, evitando maltrato de palabra o de obra;
- Expedir constancia escrita de los días trabajados y el salario percibido;
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, constancia escrita relativa a sus servicios;
- Conceder el tiempo votar en las elecciones populares;
- Permitir faltar al trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado;
- Establecer y sostener las escuelas;
- Colaborar con la alfabetización de los trabajadores;
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores;
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos;

- Disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables;
- Proporcionar, un local para instalar sus oficinas sindicales, cobrando la renta correspondiente;
- Descontar las cuotas sindicales ordinarias;
- Descontar las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro;
- Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo en su establecimiento;
- Contribuir al fomento de actividades culturales y deportivas;
- Descontar lo relativo al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores; y
- Proporcionar la protección reglamentaria a las mujeres embarazadas.

Para ser objetivos en estas obligaciones, es claro que algunas de ellas son disposiciones obsoletas que no se adecuan con la realidad actual, y deja verse su alto sentido paternalista; quizá aceptable en el tiempo en que se formuló la Ley.

3) Concepto de Relaciones Laborales

Cuando se lleva a cabo la ejecución del trabajo, nace la relación-laboral que se establece entre el trabajador y el empleador de manera bilateral.

La Ley federal del Trabajo (Art.20), lo define como cualquier acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Para esclarecer la Relación de Trabajo, se debe considerar:

- Existe alguien que ejecuta el trabajo: **el trabajador.**
- La subordinación que se origina cuando el trabajador recibe las órdenes de quien lo emplea.
- Se establece una paga a cambio del trabajo prestado.
- La probable existencia de un periodo de tiempo en la que el trabajador se pone al servicio del empleador (jornada).

Las Relaciones Laborales quedan resguardadas al amparo del Artículo 123 Constitucional, que establece dos tipos de Relaciones laborales:

Apartado A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; dicho de otro modo, contratados por las empresas privadas.

Apartado B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores; es decir, empleados públicos.

Para fines de este trabajo, únicamente analizaremos lo tocante a los trabajadores que prestan servicios a empresas del Sector Privado, ya que estas son sujetos obligados en la Ley del Seguro Social.

Resulta común que cuando las empresas no requieren personal de planta, o cuando resulta costoso sostener una planta de personal, se opta por la contratación de una empresa que preste servicios de personal, es entonces cuando surgen los intermediarios

laborales, que son quienes contratan y proveen de personal que las empresas necesitan.

Lo antes mencionado cobra especial importancia cuando en un intento de evitar la carga social que lleva consigo la Relación Laboral, muchos patrones adoptan la idea de que cuando contratan a su personal a través de un intermediario, no habría obligaciones con los trabajadores; sin embargo, y categóricamente, la Ley Federal del Trabajo, señala que cuando una persona contrate servicios de algún trabajador que a su vez utiliza los servicios de otro trabajador, ambos serán sus trabajadores.

Esta figura de los Intermediarios Laborales se encuentra reconocida en la LFT (Art. 12), y la define como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Sin embargo, esto no elimina la relación laboral que de cualquier forma se presenta, así como lo señala el Art. 14 de la misma ley.

- Tendrán las mismas condiciones y los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

4) Duración de las Relaciones Laborales

La prestación de servicios no es eterna, de tal modo que en algún momento llegará a su fin, o quizá solo se suspendan para continuar en otro periodo.

La duración de una Relación Laboral puede establecerse por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado; en caso de que no se estipule expresamente, se considerará por tiempo indeterminado

Es importante señalar que cuando se pretenda contratar algún trabajador por obra específica, la naturaleza del trabajo sea tal que no asegure que esa misma obra se continuará realizando invariablemente, lo cual significa que no habría lugar a un contrato de ese tipo, puesto que las funciones que se realizarán no se presentan por eventualidades, sino como una rutina cotidiana.

En el caso de la contratación por tiempo determinado, será válido solo cuando la naturaleza del trabajo que se va a prestar lo exija, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en casos especiales que señale la legislación laboral.

Terminación

La terminación de las relaciones de trabajo puede causarse por (Art.53 LFT):

- Consentimiento mutuo del patrón y el trabajador;
- Muerte del trabajador;
- Terminación de la obra;
- Vencimiento del contrato;
- Terminación del capital;
- Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

- Caso fortuito o fuerza mayor.

En estos casos, la Relación Laboral se da por concluida sin responsabilidad para ambas partes, ya sea por consentimiento mutuo, o por otras causas que no sean imputables a ninguna de las partes.

Rescisión

La mejor manera de terminar una Relación Laboral es por mutuo acuerdo de las partes, de tal forma que no haya adeudos de ninguna clase y de ningún involucrado.

Por otro lado, cuando por incumplimiento de los acuerdos, alguna de las partes impide el correcto desempeño del trabajo, la parte afectada pueda dar por terminado el contrato sin que ello le obligue a cumplir con los acuerdos y las obligaciones contraídas (rescisión) como consecuencia.

Tanto el patrón como el trabajador pueden incurrir en anomalías que justifiquen la rescisión automática de la Relación Laboral.

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador (Art.47 LFT):

- Lo engaña con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan capacidad, aptitudes o facultades que en realidad carezca.

Es importante mencionar que si el patrón no encuentra la incapacidad profesional del trabajador en un término de 30 días, no podrá posteriormente considerarlo como motivo de rescisión;

- Incurra en faltas de probidad u honradez, violencia, amagos, injurias en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa;
- Cometer contra algún compañero, cualquier acto mencionado, si por eso se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo; o si son tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- Ocasionar intencionalmente, perjuicios materiales en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas;
- Ocasionar los perjuicios mencionados cuando sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- Comprometer por imprudencia o descuido, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- Cometer actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- Tener más de 3 faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer al patrón o sus representantes, siempre que se trate del trabajo contratado;
- Negarse a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

- Concurrir a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante; y
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que se niegue a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta Respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Si el patrón no da el este aviso, el trabajador podrá impugnarlo a través de una demanda laboral por no haberse cumplido el procedimiento correcto para rescindirlo, ya que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón (Art. 51 LFT):

- Lo engaña respecto de las condiciones del trabajo.
Tal como sucede con el patrón, también el trabajador tiene 30 días para considerar que no se han cumplido las condiciones de trabajo convenidas, de lo contrario se entenderá que el trabajador tuvo conocimiento de ello al contratarse;
- Reduce el salario del trabajador;

- No entrega los salarios en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- Causa perjuicios intencionalmente, en las herramientas o útiles de trabajo;
- Compromete con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- La existencia de un peligro grave para su seguridad o de su familia;
- Incorre el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; o si dichos actos son de tan graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Por las causas mencionadas, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de ellas y tendrá derecho a una indemnización. (Artículo 52 LFT)

Suspensión

Cuando la relación laboral no se termina, pero por diversas cuestiones tampoco persiste el servicio, entonces la relación de trabajo estará suspendida hasta que se reanuden las condiciones

necesarias para su ejecución, sin que dicha suspensión sea causada intencionalmente por el patrón o el trabajador.

Son causas de suspensión temporal de las Relaciones Laborales, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón (Art.42 LFT):

- Enfermedad contagiosa del trabajador; y
- Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

En los dos casos mencionados, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el IMSS; y deberá regresar al trabajo al día siguiente de terminarse la suspensión

- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; y
- Arresto del trabajador;

Si la prisión resulta de la actuación del trabajador en defensa de la persona o los intereses del patrón, el patrón tendrá la obligación de pagar los salarios que el trabajador haya dejado de percibir.

En los dos casos, la suspensión surtirá efectos desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la

fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto.

Si la suspensión fue por arresto, el trabajador deberá regresar al trabajo al día siguiente de que por esta causa se haya suspendido la relación laboral; en el caso de prisión, el trabajador deberá regresar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la suspensión:

- Alistarse y servir a la Guardia Nacional; y
- Designación como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la PTU y otros semejantes.

En los dos casos mencionados, la suspensión del servicio será válida desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y deberán regresar al trabajo dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En este caso, la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento el hecho, hasta por un período de dos meses; y el trabajador deberá

reincorporarse al trabajo el día siguiente de que termine el periodo de suspensión.

5) Casos que no se consideran Relación Laboral.

Una vez que ya conocemos como surge y cuanto tiempo existe la Relación Laboral, ahora toca mencionar cuando no se configura dicha situación

Como ya se mencionó, la relación laboral es cualquier acto que dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En contrario, la falta de una condición de subordinación, la independencia económica, y la ejecución de actividades que no están condicionadas o limitadas a las decisiones de alguien (patrón); deja a un lado cualquier sospecha de una relación laboral.

El evitar que la contratación de personal le sea considerado una relación laboral, le ahorra al patrón una erogación considerable, si tomamos en cuenta que cuando las empresas contratan personal, no es sólo el salario lo que tienen obligación de pagar, sino las partes correspondientes a las cuotas de seguridad social, impuestos locales, y prestaciones mínimas de ley o adicionales.

La prestación de servicios personales independientes, ha sido una alternativa; sin embargo, la incorrecta asesoría ha causado que las empresas paguen a las personas a través de un concepto de Honorarios cuando en realidad se trata de un salario.

Las consecuencias latentes en las empresas que adoptan estas prácticas, es colocarse con vulnerabilidad en el caso de que el trabajador ejerza acción legal para reclamar los beneficios que dejó de percibir mientras obtenía un ingreso de salario simulado como Honorarios.

Sobra decir que en la mayoría, sino es que en todos los casos en materia laboral, la carga de prueba corresponde al patrón, lo que obliga a adoptar mejores alternativas para sostener al personal a su servicio.

Cuando se trata de operaciones de los comisionistas, es también lógica pensar que las labores que desempeña son independientes de la empresa, siempre que no se establezca una rutina que haga suponer que se sigue un horario fijo, y que consecuentemente se tenga el riesgo de efectuar el pago de las cuotas al IMSS que no se pagaron en su momento.

CAPITULO 3

“ BASES DE COTIZACIÓN Y CUOTAS ”

CAPITULO 3

BASES DE COTIZACIÓN Y CUOTAS

1) Sueldos y salarios

Concepto

La prestación del servicio de un trabajador a un empleador debe satisfacer lo mejor posible las condiciones y limitaciones de ambas partes, de tal modo que exista congruencia entre la labor desempeñada y la justa retribución.

Esta es una de las partes más complicadas de analizar en una relación laboral, ya que resulta obvio que cada parte buscará obtener los mejores beneficios, y es que a estas alturas de la vida (globalizada) no existe alguien que trabaja por pasatiempos o sin cobrar una cantidad.

El salario es desde hace muchos años la palabra más representativa de la remuneración laboral, el vocablo se origina de la palabra “**sal**”, ya que en tiempos antiguos, un medio de intercambio comercial fue la sal; hasta hace pocos años, este término fue empleado para referirse a los pagos por las tareas de carácter operativo-manual, es decir, que no requirieran algún tipo de especialización, como generalmente se ocupan los obreros, jornaleros, etc. Su periodicidad se efectúa de manera semanal.

Sueldo (soldada, soldado) y salario (sal), ambas tomadas de la milicia, son los nombres más usados para denominar lo que el

trabajador cobra por su trabajo. Luego están las pagas, término tomado nuevamente de la milicia. Y por fin los honorarios. Jornal, semana, mensualidad, anualidad son especificaciones temporales del salario; las primas son el pago por someter el trabajo a régimen estricto de productividad, y los incentivos y emolumentos están diseñados para estimular el celo de los que están en régimen de servicio¹.

En el primer grupo, el de los que producen algo, la terminología es la propia del grupo de servicio, porque hasta la revolución industrial estuvieron en ese régimen, no en el de productividad. Y al patrón le ha salido siempre más a cuenta pagar por estar, que pagar por hacer. Precisamente los conceptos de primas, emolumentos, incentivos, responden a la idea de pasar del sistema de servicio (que es el sueldo sin límites de producción) al de trabajo. A este grupo pertenecen los términos sueldo y salario, con sus especificaciones temporales de jornal (jornalero, jornada), mensualidad y últimamente anualidad.

Relación Trabajo - Sueldo

El sueldo puede fijarse en relación a una jornada de trabajo diario, por tarea desempeñada, por hora, o a destajo.

Antes de mencionar cada una de ellas, valdría la pena mencionar cuándo un salario es justo o no y para quién.

¹ www.imss.gob.mx

Si pensamos que pagar a un trabajador por cada semana laborada, habría que analizar si realmente el tiempo efectivo de trabajo es congruente con el sueldo pagado, una forma de saberlo, sería comparar el producto elaborado, la cantidad de trabajo realizado, o los resultados que de ello se obtiene.

Cuando hablamos de un trabajo en especial, también podemos decir que resulta una buena forma de ejecutar una labor que pudiera ser el resultado de alguna situación contingente; a ejemplo de esto, las empresas de producción de temporal, suelen contratar personal para los días en que se producen o se comercializan productos que son propios de alguna temporada del año (navidad, día de muertos, etc.), los cuales no tendrían razón de ser una vez terminada la temporada, y en cuyo caso, no habría razón de seguir empleando personal que no tendría labor alguna.

El trabajo por hora resulta conveniente tanto para quien presta el servicio como para quien lo paga; esto puede ser posible de acuerdo al tipo de labores que se desempeñan, tal como sucede en algunas labores administrativas, en las cuales sólo a ciertas horas puede haber una gran carga de actividad y es en este tiempo cuando el empleador hace uso del personal esporádico; otro ejemplo igual de claro, sucede en la industria restaurantera, en la que también la operación puede variar en días específicos, o en horas del día incluso.

El trabajo a destajo suele ser empleado en la producción de bienes, o en la industria de la construcción, en la que se hace más agudo el avance por obra, o por % de terminación.

Cabe señalar que en algunos de estos casos es importante cuidar que forzosamente se debe respetar la relación laboral, ya que no cualquier forma de remuneración es válida si se desconoce intencionalmente los derechos de los trabajadores, resguardados constitucionalmente.

El Recurso Humano como Inversión Permanente y Necesaria

Aunque todos sabemos que sin pensamiento, las empresas no trabajan solas, no voy a abundar en explicar porque el Recurso Humano es la parte más importante de cualquier organización; sin embargo, no deja de ser cierto que una parte del factor humano cuida siempre de no emplear mucho recurso humano.

La cantidad de personal que debe emplearse no debe ser más de lo que puede pagarse ni menos de lo que se necesita, en razón de:

- A.** La relación entre el salario y su capacidad adquisitiva, es decir, la condición material para una vida digna.
- B.** Los salarios y su relación con las condiciones que están asociados con el trabajo; es decir, el medio, el centro de trabajo, la seguridad y las condiciones en que el esfuerzo se entrega cotidianamente.

Factores determinantes de los salarios

Para entender lo que afecta a cualquier nivel de ingresos, es necesario comprender que los factores dependen del lugar y el tiempo, ya que no es lo mismo fijar un sueldo en una economía

estable a un plazo mediano o largo, que negociar el mismo sueldo en una economía volátil financieramente, y que sufre cambios bruscos de inflación.

Es cierto que la inflación no necesariamente puede modificar el importe monetario a pagar; sin embargo, si puede restringir el presupuesto disponible para emplear a un número determinado de trabajadores.

Los factores más importantes para fijar las remuneraciones a los empleados pueden ser:

A.- El costo de subsistencia, o Costo de la Vida, el fijar un sueldo puede efectuarse en atención a lo que el trabajador necesita para mantenerse asimismo y a su familia, lo cual podría no ser de mucho impacto en economías sólidas.

B.- Nivel de vida de la población.- mientras que en una tipo, se fijaba solo lo necesario para asegurar la subsistencia del trabajador y su familia; en este punto, se procura dar al trabajador un cierto estatus de acuerdo al lugar y tiempo; es por eso, que aunque el salario percibido sea el suficiente para su manutención, el darse algunos estímulos adicionales, puede ser parte de las exigencias del trabajador.

C.- El mercado laboral, o la Oferta y la Demanda.- Esto es algo tan simple de entender: “a mayor oferta, menor precio; a menor oferta, mayor precio. En periodos en que la mano de obra escasea, los empleadores suelen ofrecer mayores ingresos para atraer al personal deseado, por otro lado, cuando la mano de obra abunda,

los empleadores no tienen que otorgar muchas concesiones, ni necesitan buscar la mano de obra que por sí solo llegan a buscar empleo.

D.- Productividad.- este punto puede estar ligado con la preparación, adiestramiento y capacitación del empleado, así como de la tecnología que disponga, pues si su trabajo permite obtener mayor producción o mejor optimización de recursos, podrá gozar de los beneficios que su fuerza de trabajo ha generado.

Puede ser incluso que el trabajo a destajo o por proyectos, tenga mucho que ver con la fijación de sueldos en base a la productividad de quien lo ejecuta, ya que si logra más productos o mejores resultados, también logrará que la empresa obtenga mejores recursos.

Nuevamente nos encontramos con la forma en que definimos a un sueldo y un salario, y así:

Salario: se dirige a un sector no necesariamente ligado a labores administrativas o que requiera de cierta preparación profesional, sino más bien de un adiestramiento y capacitación de labores un tanto más generales que profesionales. En México, el salario se paga de manera semanal y se concentra en el grueso de la población.

Sueldo, entraña una cierta preparación que puede o no incrementar las responsabilidades de quien ejecuta, ya que puede estar incluso expuesto a tomar decisiones de acuerdo a su nivel

jerárquico. En México, los sueldos se pagan quincenalmente o en periodos similares.

Criterio Constitucional

Aún cuando hemos visto en términos prácticos lo que son los sueldos y los salarios, en la CPEUM, no hay diferencia entre ambos, incluso es notorio que la propia CPEUM no distingue lo que es un sueldo y un salario, sino que engloba ambos conceptos como **salario**, lo mismo percibe un salario un gerente que un obrero.

Ya mencionamos que la CPEUM y la LFT otorgan protección al trabajo, y con respecto al salario:

- ❖ El salario deberá pagarse en moneda de curso legal; no se permite con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo en lugar de la moneda.

No obstante, en la actualidad, una gran parte de las empresas efectúa el pago de sus trabajadores mediante depósito bancario, lo cual aunque no se trata de un pago en moneda física, sino de una operación bancaria, elimina o reduce el riesgo para el trabajador al portar el dinero a cualquier lugar.

- ❖ El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

- ❖ Para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- ❖ En caso de quiebra, los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro.
- ❖ Ente otras, son condiciones no permitidas y liberan de obligaciones a los contrayentes:
 - Las que fijen un salario no remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
 - Las que causen la obligación de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
 - Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Salario Diario Integrado

El Salario de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

En términos de la legislación laboral, el Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, no hace diferencia entre salario y sueldo (Art.82 LFT).

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas,

comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador (Art. 84 LFT)

Para efectos de la Participación de los Trabajadores en la Utilidad de las empresas, el salario será la cantidad que perciba en efectivo por cuota diaria, sin considerar las gratificaciones, tiempo extraordinario, y demás prestaciones.

Puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; teniendo en cuenta que no podrá ser menor al salario mínimo vigente del área geográfica del trabajador (Art. 83 y 85 LFT).

No deberá haber diferencias cuando el trabajo sea igual en razón del puesto, horario, y condiciones de eficiencia (Art.86 LFT).

Aunque ya se hizo mención de esto, los plazos para el pago del salario no podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

El salario se pagará directamente al trabajador, salvo que esté imposibilitado para cobrar personalmente. La posesión y manejo de su salario es libertad de los trabajadores; cualquier disposición o en contrario será nula; asimismo, será irrenunciable el derecho a percibirlo (Art.98 y 99 LFT).

Salario Mínimo

Como una manera de proteger el salario y el poder adquisitivo del trabajador, se fijan las cantidades mínimas que debe recibir en efectivo el trabajador en una jornada de trabajo (Art. 90 LFT).

Para este efecto, se establecen instituciones y medidas protectoras de la capacidad adquisitiva y que faciliten la obtención de satisfactores.

Los salarios mínimos serán generales o profesionales.

- Generales.- regirán en las áreas geográficas que se determinen; 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.
- Profesionales.- se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales; se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos estará encargada de fijar los salarios mencionados con anterioridad, se integrará de manera tripartita por representantes de los trabajadores, patrones y el gobierno; también determinará las áreas geográficas de la República (Art. 94 LFT).

Sobre los salarios mínimos no podrán aplicarse descuentos, compensaciones, o reducciones, salvo que se trate de:

- Pensiones alimenticias.
- Rentas de habitaciones hasta por el 10% del salario.
- Abonos por préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Abonos para cubrir créditos del fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores (fonacot), destinados a adquirir bienes o pago de servicios.

Sumado al hecho de ser irrenunciable para el trabajador, no tendrá efectos la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, (Art. 104).

Las deudas de los trabajadores con sus patrones no devengarán intereses (Art. 111 LFT).

Salario Base de Cotización

Cuando hablamos de Salario Diario Integrado, nos referimos a todos aquellos ingresos que percibe el trabajador, expresados proporcionalmente a un día, aún cuando existan conceptos que se pacten con una periodicidad anual (aguinaldo, Participación de utilidades, prima vacacional, etc.).

Por otro lado, cuando analizar los ingresos del trabajador tenga como finalidad específica obtener la base para el pago de

cuotas al IMSS, lo correcto sería nombrarlo “**Salario Base de Cotización**”; cuyo monto deberán obtener los patrones, de acuerdo a la forma en que se fijan las remuneraciones entre el patrón y el trabajador, puesto que no está integrado por todos los ingresos que percibe el trabajador, sino solo por algunos o por una parte de ellos.

De acuerdo al Artículo 5-A Fr. XVIII de la ley del Seguro Social 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 cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

No obstante, la misma Ley exceptúa algunos conceptos de la base para el cálculo de las cuotas, como se verá posteriormente.

Las disposiciones fiscales contenidas en la Ley del Seguro Social, que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a Sujeto, Objeto, Base de Cotización y Tasa.

Dado que para el Instituto es laborioso y complicado establecer el control de información directamente a los trabajadores, como el darse de alta o pagar sus cuotas; delega esta responsabilidad a quien emplea al trabajador, o a quien paga sus servicios.

Tratándose de lo que marca la Ley del Seguro Social, es obligación de los patrones:

- ❖ Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles.

Cabe señalar que este plazo establecido, no exime de responsabilidades al patrón en caso de ocurrir un riesgo de trabajo, así que no habría forma más segura que inscribir a los trabajadores desde el momento de su contratación.

- ❖ Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios pagados. Es obligatorio conservar estos registros durante los 5 años siguientes al de su fecha; para ser congruentes con el Código Fiscal de la Federación en el que señala como periodo de prescripción y de caducidad por 5 años (Art. 367 CFF)
- ❖ Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.
- ❖ Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- ❖ Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.

- ❖ Los patrones que se dediquen permanente o esporádicamente a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos.
- ❖ Cumplir con las obligaciones en materia del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- ❖ Expedir y entregar a los trabajadores eventuales, constancia de los días laborados.

Los asegurados se inscribirán con el SBC que perciban en el momento de su afiliación, con un límite máximo de 25 salarios mínimos que rijan en el Distrito Federal y un límite inferior de un salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Cuando un trabajador se separe de su empleo, el patrón deberá seguir pagando las cuotas en tanto no presente la baja respectiva; a menos que compruebe que el trabajador fue inscrito por otro patrón; en cuyo caso, el IMSS devolverá a solicitud del patrón, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso.

Aún cuando se trata de una obligación del patrón, los trabajadores tienen el derecho de solicitar su inscripción al IMSS, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite

dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos.

2) Integración de las remuneraciones al Salario Base de Cotización

Como ya dijimos, los patrones deberán determinar un Salario Base de Cotización, punto en el cual, debemos tener cuidado de no errar en los límites máximos o mínimos, o de los excedentes que deberán considerarse como causantes de cuotas.

Para los efectos de integrar el Salario Base de Cotización, se excluyen como integrantes, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

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

- Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Cuota diaria

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

Cuando el importe de los conceptos señalados como despensas, premios por asistencia y puntualidad y el tiempo extraordinario rebasen los límites establecidos, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Para los efectos de determinar las cuotas del IMSS, el elemento que forma la base del cálculo, es el salario por cuota diaria; en el caso de la ley del SS, el Art.27 no excluye al salario como parte del Salario Base de Cotización, por lo que cualquier concepto percibido en efectivo considerado como salario (distinto de las prestaciones adicionales), estará incluido en el SBC.

El salario se forma con diversos conceptos de ingresos para el trabajador, así que para su estudio, conviene separarlo en tantas partes como sea necesario; en el caso del ingreso percibido en periodos quincenales o semanales, consideraremos la cuota diaria pagada en efectivo en este tema, y seguiremos analizando los demás conceptos individualmente.

La mejor manera de fijar un sueldo, es a través de la percepción en efectivo, a través del valor de moneda de curso corriente, por lo tanto, las cantidades percibidas en efectivo no

clasificadas con algún otro concepto, serán integrantes del SBC sin límites máximos o mínimos, ni condiciones específicas.

Ejemplo para un sueldo percibido en forma mensual por un monto de \$12,000.00 en efectivo:

$$\begin{array}{r} \text{Sueldo mensual en efectivo} \quad 12,000.00 \\ / \text{ Días semana} \quad \quad \quad 30 \\ \hline = \text{ Integración diaria al SBC} \quad \quad \quad 400.00 \end{array}$$

Aguinaldo

A ciencia cierta, es difícil saber el origen del Aguinaldo, ya que en varios países se otorga este beneficio en forma anual (regularmente a fin de año), con diferentes nombres pero con la misma intención de gratificar a los trabajadores por sus servicios prestados.

En Estados Unidos, lo llaman “Bono Navideño” y se otorga como un obsequio por la simple relación laboral entre las empresas y los trabajadores.

Dentro de la tradición española el aguinaldo ha representado el regalo que se da en Navidad o en la fiesta de Epifanía, también significa el regalo que se entrega en alguna otra fiesta u ocasión. Hoy el aguinaldo es mucho más que un obsequio o un presente: se trata de una conquista de los trabajadores organizados.

En la antigua Roma se acostumbraba dar aguinaldo a los magistrados y al emperador para la época de año nuevo, y dado que la población no gozaba de los mismos privilegios que la milicia, este bono, era más bien un estímulo para los gobernantes y su séquito.

En México, esta obligación a cargo del patrón en favor del trabajador data de 1970, motivada por el argumento de que en las fiestas decembrinas siempre se originan gastos extraordinarios para el segundo que no pueden ser cubiertos con su salario ordinario, aunque antes de ese año ya los patrones entregaban de manera voluntaria al trabajador una parte de su salario mensual a título de gratificación.

Causa legal de su obligación

Causa Legal de su obligación

Según el Art. 87° LFT, los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de su salario (no del salario mínimo) que podrá ser mayor pero no menor. Cuando algún trabajador no haya cumplido un año de servicios, recibirá la parte proporcional de los 15 días devengados a lo largo del tiempo trabajado, independiente del tiempo mencionado.

Días considerados para el reparto

- Incapacidad por riesgos de trabajo.- Como consecuencia de algún accidente o enfermedad de trabajo, los patrones están

obligados a resarcir los daños que estos generen al trabajador, por tanto, el trabajador podrá considerar estos días como laborados (Art. 123, Fr. XIV CPEUM).

- Incapacidad por maternidad.- El 127° Fr. IV, LFT considera las inasistencias pre y postnatales como días laborados, además de las incapacidades temporales por riesgos de trabajo.
- Vacaciones.- Los patrones están obligados al pago de un período vacacional conforme a lo que dispone el Art. 76° LFT, de tal modo que esas inasistencias se justifican con el cumplimiento de las obligaciones a cargo del patrón.

Días no considerados para el reparto

El Art. 42° LFT señala algunas circunstancias bajo las cuales se suspende temporalmente la relación de trabajo, lo cual no causa la obligación del pago del sueldo y la prestación del servicio, sin responsabilidad para ambas partes. Por este motivo, al no haber relación de trabajo, tampoco se devengas los días de trabajo que se consideran para fines del Art. 87° LFT, estos son:

- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- Incapacidad temporal que no se origine por un riesgo de trabajo

- Prisión preventiva del trabajador seguido por sentencia absolutoria, sin embargo, si el trabajador actuó en defensa del patrón o de sus intereses, el patrón estará obligado a cubrir las percepciones que hubiera dejado de percibir.
- Arresto del trabajador
- Cuando el trabajador ejecute servicios públicos, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.
- Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, tal como señala el Art. 31 Fr. III CPEUM
- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes.

Cuando el salario se fije por unidad de obra y en general, cuando el trabajador tenga un salario variable, se deberá tomar como salario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hay un aumento de salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

En el caso de agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que preste sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas (Art. 285° LFT); se deberá tomar en consideración el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios (Art. 289° LFT).

Respecto a las inasistencias a las que incurra el trabajador, justificada o injustificadamente, el patrón se encuentra facultado, de conformidad con el artículo 87, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, a pagarle el aguinaldo en forma proporcional, dado que tal prestación se devenga por el tiempo laborado durante el lapso de un año, por lo que es necesario, para tener derecho al pago íntegro del aguinaldo, que no se haya faltado al trabajo durante el aludido término.

Puntos importantes que deben consideraciones para el pago del Aguinaldo son:

- El plazo de su pago es hasta el 20 de diciembre.
- Es improcedente su reclamo antes del vencimiento del plazo
- El monto mínimo por este concepto es de 15 días, sin embargo, el patrón podrá efectuar una cantidad mayor, sin haber un límite máximo.

- El salario base para el pago es el salario ordinario, no el salario diario integrado, como se ha confirmado en algunos amparos presentados ante los tribunales.
- Cuando el trabajador no haya laborado todo el año, tendrá derecho al pago de la parte proporcional del tiempo laborado, en relación al año completo.
- El aguinaldo se devenga a lo largo del año durante la prestación del servicio personal, de tal modo que cuando el trabajador incurra en inasistencias, estas se disminuirán en la proporción que guarden con respecto a los días completos
- Si la inasistencia, deriva de una incapacidad por riesgo de trabajo, no deberá efectuarse ninguna disminución.
- El aguinaldo, por su naturaleza extraordinaria, no forma parte integrante del salario base de la liquidación.

Ejemplo del pago de aguinaldo para una nomina de 10 trabajadores, algunos con inasistencias:

TRABAJADOR	SUELDO MENSUAL	SUELDO DIARIO	DIAS LABORADOS	DIAS AGUINALDO	MONTO A PAGAR
1	12,000.00	400.00	360	14.79	5,917.81
2	11,000.00	366.67	365	15	5,500.00
3	10,000.00	333.33	365	15	5,000.00
4	9,000.00	300.00	362	14.88	4,463.01
5	8,000.00	266.67	364	14.96	3,989.04
6	7,000.00	233.33	361	14.84	3,461.64
7	6,000.00	200.00	39	1.6	320.55
8	5,000.00	166.67	365	15	2,500.00
9	4,000.00	133.33	184	7.56	1,008.22
10	3,000.00	100.00	365	15	1,500.00

Para fines del Seguro Social, el Art. 27 de la Ley del Seguro Social, señala las excluyentes del salario base de cotización, en la cual, el Aguinaldo no tiene ninguna condicionante de tal modo que la proporción diaria será la parte que integre el SBC.

Ejemplo considerando al primer trabajador, con un sueldo de \$ 12,000.00 mensuales.

Monto mensual:	$12,000.00 =$	400.00
	<hr/>	30
Cuota diaria:		\$ 400.00
Aguinaldo anual:	$400.00 * 15 =$	6,000.00
Proporción diaria:	$6,000.00 =$	16.44
	<hr/>	365
Integración diaria al SBC		\$ 16.44

Vacaciones y Prima Vacacional

El derecho a tener vacaciones, como otros aspectos fundamentales del derecho del trabajo transitó por azarosos derroteros de lucha hasta ser incorporado al nivel más alto del sistema jurídico y en las disposiciones reglamentarias. En 1905, en la ciudad alemana de Francfort-an-Mein, 209 empresas se ven precisadas a conceder vacaciones de tres a cuatro días a sus obreros; lo mismo acontece en Hamburgo en 72 unidades económicas de producción, Pero en Islandia en 1909, surge la

primera ley específica para vacaciones, aunque sólo para aprendices. Austria reconoce este derecho a empleados de comercio en 1910, con goce de sueldo. Es en realidad hasta después de la guerra de 1914, cuando se extiende el reconocimiento de este derecho. La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919, le concedió un espacio importante en las deliberaciones.

En la versión inicial del Art. 123 de la CPEUM, no se hizo ninguna alusión precisa relativa a las vacaciones. Algunas normas supremas de las entidades federativas incluyeron el derecho a su disfrute en los años inmediatos a 1917, el apartado B del Art.123 de la CPEUM Fr. III, incluye un periodo mínimo anual de veinte días con el carácter de vacaciones, La LFT de 1931 aunque no con los alcances ni con la claridad de la de 1970, recogió la vieja aspiración obrera de interrumpir la prestación de los servicios durante un lapso mas o menos prolongado con la remuneración correspondiente.

Respecto de este concepto, no hay mención en la CPEUM para quienes laboran en empresas del sector privado, de tal forma que el sustento jurídico se basa en la Ley Federal del Trabajo, el cual dedica un capítulo para establecer las condiciones de su aplicación:

El artículo 76 LFT menciona que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Lo anterior nos lleva a pensar que a partir del quinto año (“...después del cuarto...”) y hasta el noveno año correspondería pagar 12 días, ya que el texto de la Ley Federal del Trabajo no dice que deba aumentar 2 días al pasar del cuarto al quinto año; concretamente señala un incremento “...hasta llegar a 12...”, con lo que se entiende que hay un tope del incremento en días, y nuevamente señala un incremento pero después del cuarto año; es decir, a partir del 5° año:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	12
10	14
11	14

Con las confusiones surgidas a la interpretación del Art. 76° LFT; la autoridad en materia laboral ha resuelto en diversas situaciones, tomar un criterio aclaratorio mediante el cual se tome la decisión que sea más favorable para el trabajador (Art. 18° LFT).

Finalmente bajo interpretación de los tribunales, se señala un incremento hasta el cuarto año, y otro a partir del quinto año, del quinto hasta el noveno año, los empleados tienen derecho a 14 días de vacaciones, y del 10° hasta el 14° corresponden 16 días incrementándose sucesivamente.

En Resumen:

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5	14
6	14
7	14
8	14
9	14
10	16
11	16
12	16
13	16
14	16

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año (Art. 77 LFT). Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos (Art. 78.), y no podrán compensarse con una remuneración (Art. 79 LFT).

Claramente se indica que el periodo de vacaciones deberá ser continuo, aunque en muchas empresas suele convenir con el trabajador para acomodar en ese periodo de forma tal que no hubiere complicaciones para continuar con las funciones del trabajador.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

La intención de otorgar vacaciones al trabajador, es permitirle un descanso para que su rendimiento, esmero y cuidado no se vea menguado a causa de la presión o el estrés acumulado. De esta forma, no habría justificación para que el trabajador no recibiera el beneficio mencionado, ya que no se trata de un ingreso adicional, sino de un ingreso que cubre días no laborados.

Solo se justifica su pago en efectivo en el caso de que el trabajador no hubiere disfrutado del periodo vacacional y se de por terminada la relación laboral.

Prima Vacacional

Como un complemento al ingreso obtenido durante el periodo vacacional, el trabajador tiene derecho a recibir una ayuda económica que señalada en la Ley Federal del Trabajo, que consiste en una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones (Art. 80 LFT).

Art. 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Actualmente, esta es una práctica poco recurrente, ya que muy pocas empresas acostumbran emitir dichas constancias a los trabajadores, aún cuando se trata de un elemento que pudiera ser necesario para comprobar la antigüedad de cualquier trabajador en el caso de una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Respecto de la Ley del Seguro Social

El Art. 27 LSS no excluye como integrante al Salario Base de Cotización a la Prima Vacacional, por lo que la proporción diaria por este concepto estaría integrada totalmente al SBC.

Aunque tampoco hace mención a las vacaciones, tampoco puede entenderse que sean integrantes, ya que guiándonos por la simple lógica, se puede apreciar claramente que las vacaciones no constituyen un ingreso adicional, sino la sustitución para cubrir días no laborados, por lo que estaría incluida al SBC en la cuota diaria.

Ejemplo: de un trabajador que gana 12,000 mensuales y tiene 3 años de antigüedad en su actual empleo:

Por el primer año	6
Por el segundo año	8
Por el tercer año	10
Sueldo mensual	12,000.00
/ días semana	30
= Sueldo diario en efectivo	400.00
* días de vacaciones	10
= monto por vacaciones	4,000.00
* % Prima vacacional	25%
= Importe Prima vacacional	1,000.00
/ días del ejercicio	365
= Integración diaria al SBC	2.74

Alimentación

Viene del vocablo latín alimentum, que sugiere: comida, sustento.

Desde un punto de vista económico, todas aquellas mercancías producidas por la sociedad en el territorio del país o importadas para satisfacer directamente una necesidad son llamados “bienes de consumo”.

Es lógico pensar que los alimentos son un producto de primera necesidad, y de adquisición forzosa, incluso puedo afirmar que ***“la gente puede dejar de ganar pero nunca dejará de gastar”***.

Lo que menciona la CPEUM.

A este respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no hace mucho énfasis, salvo lo que señala la Fracción V del apartado A Art. 123 de la CPEUM, el cual se concede el derecho a las mujeres en periodo de lactancia de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Proporcionar alimentos no es una obligación automática que derive de una relación laboral, salvo que se convenga por medio de un contrato individual o un contrato colectivo de trabajo. La naturaleza de este satisfactor, es más bien de índole social, como enseguida veremos:

Recordemos que el primer eslabón de una cadena social, lo constituye la familia, y de este parentesco, surge una obligación de unos a favor de otros. El Art. 164 del Código Civil Federal señala que los cónyuges proveerán del sostén del hogar, la alimentación, educación; en la proporción que acuerden según sus posibilidades. Es importante aclarar que esta obligación no es exclusiva del hombre, previendo incluso que si alguno de los cónyuges (lo que incluye a la mujer) se encuentra imposibilitado para trabajar y careciera de bienes propios, no estará obligado a procurar los satisfactores señalados, obligación que asumirá el otro.

Los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad. Con respecto de los menores los alimentos también además comprenden los gastos

necesarios para la educación primaria del alimentista, y para proporcionarle algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales. (Art. 308 Código Civil)

En el caso de un divorcio, el juez correspondiente impondrá al cónyuge causante, la sanción de pagar alimentos a favor del otro; para lo cual tomará en cuenta las circunstancias del caso y la capacidad de trabajo de ambos (Art. 288 CC).

Los hijos también están obligados. A dar alimentos a los padres, pero si los cónyuges no tienen hijos, o se encuentran imposibilitados para proporcionarlos, la obligación la asumirán los descendientes más próximos en grado (Art. 304 CC).

Normas protectoras en materia laboral

Cuando algún trabajador preste sus servicios en el extranjero; las condiciones bajo las cuales se encontrará se estipularán por escrito en un contrato y contendrá entre otros los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, etc. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos (Art. 28 Fr. I b LFT).

En el caso de los salarios mínimos, podrán aplicárseles descuentos o embargos cuando se trate de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos (Art. 97 Fr. I, 110 y 112 LFT).

Cumpliendo con la obligación de procurar viviendas a los trabajadores, las aportaciones para el fondo correspondiente se efectuarán en base a las percepciones del trabajador. En el caso de percibir alimentos, se incrementará a la base del cálculo si este concepto, se otorga de manera gratuita (Art. 143 LFT).

Tal como menciona la CPEUM, la Ley Federal del Trabajo concede a las madres trabajadoras en periodo de lactancia, a dos reposos de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa. (Art. 170 Fr. IV)

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores, serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico (Art. 203 LSS).

Acuerdo del consejo técnico del IMSS No. 77/94

Alimentación.- La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal (actualmente \$9.36). Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En

consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos debe otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$3.05 (actualmente \$9.36 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rigen el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o. Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorga uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador;²

Ejemplo:

Suponer que el trabajador con sueldo de 12,000 mensuales obtiene como prestación el servicio de comedor por el desayuno y comida diariamente, para lo cual sólo paga 8 pesos diarios como costo de recuperación.

Sueldo mensual	12,000.00
/ Dias semana	30
= Cuota diaria	<u>400.00</u>
SMGDF	46.8
20% del SMGDF	20%
Monto mínimo por pagar	9.36
Pago real	8
% por cada alimento	8.33%
* 2 alimentos	2
= Incremento al salario	<u>16.66%</u>
Cuota diaria	400.00
* Incremento al salario	16.66%
= Integración diaria al SBC	66.64

Habitación

La palabra “huésped” proviene del latín hospes: huésped, el que hospeda o da alojamiento.

Contar con un lugar en donde pueda establecerse el núcleo social de la familia, es una necesidad primordial,

Obligación constitucional

El Estado crea la obligación a toda empresa de proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas a sus trabajadores. Para tal efecto, deberán aportar periódicamente una cantidad determinada a un fondo constituido para crear sistemas de crédito destinados a la adquisición de viviendas. El objeto de esta adquisición, es otorgar en propiedad la vivienda al trabajador (Artículo 123. Fr. XII A CPEUM).

Para regular, administrar, controlar, y evaluar los recursos que se generen en el fondo para la vivienda antes mencionado, se crea la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Ley del INFONAVIT), Ley que a su vez justifica la existencia de dicho Instituto, formado tripartidamente por el Gobierno, patrones, y trabajadores. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Si queremos obtener un crédito para la adquisición de vivienda a través del INFONAVIT, deben cumplirse ciertos

requisitos y mediante una evaluación, se presentan diversas opciones en razón del monto de crédito solicitado.

Sin embargo, ¿Qué pasa si no cubrimos los requisitos para obtener el crédito?, ¿Qué pasa si el empleador decide otorgar una ayuda al trabajador para el arrendamiento de casa habitación?. Existen empresas que otorgan como una prestación al trabajador, ayuda para casa habitación, y se le proporciona a través del sueldo.

En este caso, la empresa esta otorgando una retribución adicional al trabajador, y es independiente de la aportación que por concepto de cuotas al INFONAVIT está obligado a pagar el patrón. El tratamiento de esta remuneración lo veremos con más cabalidad en este mismo estudio.

Como lo prevé el Código Civil en su Art. 723, el primer patrimonio de la familia incluye la Casa Habitación, y en algunos casos una parcela cultivable.

Por otro lado, la habitación concede a quien tiene este derecho, la facultad de ocupar gratuitamente, en casa ajena, las piezas necesarias para si y para las personas de su familia (Art. 1050 CC).

Normas protectoras en materia laboral

Cuando el trabajador perciba del patrón como parte de su sueldo un apoyo para vivienda, se deberá integrar a su salario,

como parte de las remuneraciones a que tiene derecho Art. 84 LFT).

Cuando las habitaciones se otorguen por arrendamiento al trabajador, se permitirá aplicar el descuento correspondiente, siempre que dicho descuento no exceda del 10% si se trata del salario mínimo, o 15% en los demás casos (Art. 97 y 110 LFT).

Integración al Salario Base de Cotización

Proporcionar habitación a los empleados, implica un tratamiento que satisfaga los requisitos de diversas leyes, en materia de seguridad social, no hay excepción al respecto.

Para fines del Seguro Social, 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 cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 5-A LSS).

No obstante, la misma ley excluye en su Art. 27 a la habitación cuando el trabajador pague por cada una de ellas, al menos un 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

Cuando el trabajador perciba el beneficio de la habitación sin costo, se considerará aumentado su salario en un 25.

Si pensamos que el trabajador obtiene del patrón sin costo alguno, una vivienda, la integración al salario será de la siguiente manera:

Sueldo mensual	12,000
/ Días semana	30
= Cuota diaria	<hr/> 400
Cuota diaria	400
* Incremento al salario	25%
= Integración diaria al SBC	<hr/> 100

Resulta lógico que no podría fraccionarse el uso de una vivienda, ya que no se mide en consumos si no en la temporalidad de su uso, por lo tanto, el incremento al sueldo resulta del 25% del salario en efectivo.

Bonos por Productividad

En la búsqueda de mejores resultados, las empresas incentivan a los trabajadores mediante beneficios económicos o materiales que le eviten hacer uso de su salario en efectivo.

Otorgar este bono, regularmente está sujeta a una evaluación para determinar si el trabajador se ha hecho acreedor o no al beneficio, por tal motivo, la concepto mas frecuente es llamado “Bono por productividad”.

En términos simples, la productividad se puede entender de dos formas:

La primera desde el punto de vista mercantil, como la obtención de bienes y servicios que se producen en relación con los insumos necesarios;

Desde el punto de vista laboral: el rendimiento visto a través de la optimización de resultados.

En la actualidad, tanto ha sido recurrente este concepto, que optamos por medir la productividad en base a eficiencia y eficacia; y sin llegar a ser muy técnicos en definiciones, tomamos a la eficiencia como una habilidad para lograr algo, tener quizá la preparación adecuada para la acción adecuada; y eficacia, es mas bien el mejor resultado de ese logro.

Si por ejemplo tomamos a prueba la contratación de una secretaria, de 2 personas que solicitan empleo, efectuamos las pruebas o exámenes que sean idóneos de acuerdo al puesto (tomar dictado, transcribir, organizar, prever, reunir, etc. A ambas aspirantes les aplicamos la misma prueba de redacción con ciertos requisitos como de estilo de escritura, claridad de ideas, etc.

Probado está por su experiencia y por cubrir el perfil del puesto, que ambas son eficientes, sin embargo, una de ellas terminó más rápido de lo que cualquier otra lo hubiera hecho, ella es eficaz; si no es esta la evaluación y no tomamos en cuenta el tiempo empleado, entonces proseguimos a evaluar algunos otros puntos; quizá con más detalle, encontramos que una de ellas no tuvo errores ortográficos, o la redacción es mucho mas aceptable, entonces ella es eficaz aparte de eficiente.

Estos detalles son buenos puntos de referencia para evaluar la productividad de los empleados en términos de rendimiento, y tener elementos para otorgar el Bono por Productividad.

Este concepto se presenta como un ingreso variable dentro de la nómina y se paga en efectivo con el periodo de pago posterior al que origina el bono, no hay un porcentaje específico ni un importe mínimo, ya que otorgarlo depende de los resultados o del tipo de evaluación que debe cumplirse para obtenerlo

Por tratarse de un ingreso en efectivo, deberá integrarse al Salario Base de Cotización en su totalidad, sin límite ni excepción.

Volviendo al ejemplo anterior, supongamos que el trabajador que obtiene un sueldo mensual de \$12,000.00 se hace acreedor a un bono por productividad del 10% de su sueldo mensual, la integración se haría de la siguiente manera:

Sueldo mensual	12,000.00
* % del bono obtenido	10%
	<hr/>
= Bono obtenido	1,200.00
/ Días del mes	30
= Integración diaria al SBC	<hr/> 40.00

Premio por asistencia y puntualidad.

El fundamento para el pago de este concepto, no está contenida en ningún ordenamiento jurídico, incluso vale a pena realizar una crítica hacia la necesidad que tiene el empleador de ver a sus trabajadores cumplir con su trabajo, y para eso tenga que estimularlo con un ingreso adicional, aún cuando resulta lógico que el trabajador debe observar las normas mínimas de disciplina y responsabilidad independientemente de que deba o no recibir un reconocimiento en monetario.

Con respecto a la Ley del Seguro Social, los Premios por Asistencia y Puntualidad se integrarán al SBC, solo cuando el importe de cada uno de estos conceptos exceda del diez por ciento del salario base de cotización.

Debido a que no aclara con precisión, acerca de cómo deba integrarse al SBC una vez que haya rebasado el límite previsto; el Acuerdo 496/93 del Consejo Técnico del IMSS puntualiza señalando que lo que debe integrarse al SBC es solo la parte en que exceda del 10% del SBC.

Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS No. 496/93

Premios de Puntualidad y Asistencia

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de

algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

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

II.- Hágase del conocimientos de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".³

Si el trabajador que hemos ejemplificado con un sueldo mensual de \$12,000.00 se ha hecho acreedor a un premio por asistencia y puntualidad en la empresa donde labora en un monto del \$2,100.00 por cada concepto de ingresos (asistencia y puntualidad), la integración sería:

Cuota diaria	400.00
Aguinaldo	16.44
Prima Vacacional	2.74
Alimentación	66.64

³ www.imss.gob.mx
10 de noviembre de 2005

Habitación	100.00
Bonos de productividad	40.00
Tiempo extraordinario	31.66
Fondo de ahorro	12.00
	<hr/>
SBC previo	669.48
10% del SBC	66.95
Premio de Asistencia	2,100
= Premio obtenido	2,100.00
/ Dias del mes	30
	<hr/>
= Equivalente diaria	70.00

Comparación con el 10% del SBC

Equivalente diaria	70.00
10% del SBC	66.95
	<hr/>
Integración diaria al SBC	3.05

Premio de puntualidad	2,100
= Premio obtenido	2,100.00
/ Dias del mes	30
	<hr/>
= Equivalente diaria	70.00

Comparación con el 10% del SBC

Equivalente diaria	70.00
10% del SBC	66.95
Integración diaria al SBC	3.05

Tiempo extraordinario

Hablar del tiempo extraordinario, implica la mención de todas aquellas cuestiones que ocurren durante la prestación del servicio, y la correspondiente remuneración.

Las actividades propias de cada industria, pueden ocasionar el empleo adicional de la fuerza de trabajo, como sucede con empresas de temporal, en donde los periodos de trabajo son muy reducidos en cierta época del año, pero muy intensas en otros periodos (vendedores de productos navideños, de artículos conmemorativos, juguetes, etc.).

Así, las erogaciones causadas por tiempos extraordinarios de trabajo, deberían estar controladas, y no incurrir en ellos provocado por una mala operación de trabajo, o por la intención del trabajador de obtener más ingresos que no tienen justificación.

Derecho Constitucional

Como ya se ha mencionado, se otorga al trabajador el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Derechos del trabajo relativos al empleo extraordinario del tiempo normal de labores. (emanado del Artículo 123 CPEUM)

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para 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;

Es frecuente que al aplicar esta fracción, se asuma que por simple multiplicación, se establezca un tope de 9 horas semanales; sin embargo, el límite semanal puede excederse de 3 veces a la semana sin que necesariamente sobrepasen las 9 horas:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
1	3	1	0	4	3
2	4	0	0	0	0
3	1	1	1	1	1
4	1	2	0	1	1

En esta distribución, la primera semana presenta un exceso en el límite diario (jueves), y otro en el límite semanal (viernes).

La segunda semana presenta sólo un exceso en el límite diario.

La tercera semana presenta un exceso en el límite semanal.

La cuarta semana no presenta excedentes en el límite diario, pero sí en el semanal.

Límites establecidos en la legislación laboral.

La Ley Federal del Trabajo menciona en su Art. 65° que en casos de siniestro o riesgos que pongan en peligro la vida del trabajador, sus compañeros, el patrón o la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable; en cuyo caso las horas trabajadas se pagarán en una cantidad igual a la que corresponda por cada hora normal de trabajo.

En este artículo, se aclara que en que circunstancias el tiempo extraordinario se pagará como sueldo normal y no con algún porcentaje adicional.

El Art. 66° LFT determina que cuando por causas extraordinarias se haya prolongado la jornada de trabajo, las horas extras se pagarán al doble cuando el tiempo extraordinario no exceda de 3 horas diarias ni de 3 veces a la semana.

Recordando la mención que hace el Art. 123° Fr. XI de la CPEUM, las horas extras no podrán exceder de 3 horas diarias en un día, ni de 3 veces consecutivas; cuando nos remitimos a los límites que permite la Ley Federal del Trabajo, en su Art. 66°, este ya no menciona que el límite semanal debe ser consecutivo, sino que solo habla de 3 veces sin considerar si son consecutivos o no.

Haciendo un análisis minucioso, el Art. 66º LFT menciona cuál es el límite en que podrían presentarse las horas extras; y no señala que por las horas que sobrepasen el límite diario o semanal deban pagarse al triple, como podría entenderse. Además que de ser así, habría una inconstitucionalidad en el Art. 66º LFT, ya que pone un límite semanal que en cierta forma podría diferir del que marca la CPEUM.

Respecto de las horas que excedan del límite diario, la repercusión no sería pagarlas al triple, ya que la misma LFT menciona que el tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se pagará con un 200% más, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LSS.

Integración al SBC según la Ley del Seguro Social

En cuanto a la integración del tiempo extraordinario al Salario Base de Cotización, la Inconstitucionalidad se encuentra en el hecho de que el Art. 27º Fr. IX nos remite al tiempo máximo que autoriza la Ley Federal del Trabajo y no al de la CPEUM; como ya se mencionó, no indica que el límite de veces en la semana es de 3 consecutivos, y si tengo 4 días que no sean consecutivos, no deberían gravar para fines del SBC.

No obstante lo anterior, aunque sabemos que ninguna Ley puede estar sobre la Constitución, en materia de Seguridad Social, la ley solo establece el límite en cuanto a su integración al salario base de Cotización, y no en cuanto a la obligación o no de laborar en tiempo que exceda a lo señalado en la constitución; de tal suerte

que para el límite para integrar al SBC, no se tomará en cuenta si los días que trabaja en tiempo extraordinario son consecutivos o no.

Retomando el ejemplo del trabajador anterior, se tienen registros de los días trabajados, incluyendo el reporte del tiempo extraordinario del último mes.

Sueldo mensual	12,000.00
/ Dias semana	30
= Cuota diaria	400.00
/	8
= Costo por hora	50

SEMANA	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	EXCEDENTES
						DOBLES
1	3	1	0	4	3	4
2	4	0	0	0	0	1
3	1	1	1	1	1	2
4	1	2	0	1	1	1

EXCEDENTES		EXCEDENTES		TOTAL
DOBLES	TRIPLES	DOBLES	TRIPLES	
1	3	100	450	550
1		100	0	100
2		200	0	200
1		100	0	100
				950

	Total tiempo extraordinario	950
/	Días del mes	30
=	Integración diaria al SBC	31.667

Fondo de ahorro

La palabra “ahorro”, proviene de los vocablos “a” y “horro” del árabe hurr, que significa: libre, no esclavo. Según el Diccionario de la Academia:

1. Dar libertad al esclavo,
2. Cercenar y reservar alguna parte del gasto ordinario.

Cuando hablamos de esta reserva, nos referimos a la parte residual de los ingresos que no han sido ejercidos, y que a un determinado tiempo se han acumulado.

Actualmente, existen operaciones de inversión, en los cuales se adquieren bienes que son poco susceptibles de devaluarse, o que incluso tienden a incrementarse con el paso del tiempo y de la influencia monetaria, ejemplo de esto, son las adquisiciones de moneda de otro país que gocen de buena estabilidad financiera, también podemos mencionar a la adquisición de terrenos que posteriormente puedan venderse para solucionar una posible contingencia económica. Algo así como “los bienes que solucionan a los males”.

En cualquiera de sus manifestaciones, el ahorro constituye una práctica loable, que merece el estímulo del Estado y la

protección de los intereses de los ahorradores. Quien ahorra, en efecto, restringe el consumo y guarda fondos en prevención de un futuro incierto, de escasez, o de dificultades y limitaciones que habrán de presentarse por decrepitud, mengua de capacidades físicas e intelectuales, o por nuevas y más pesadas necesidades económicas. Desde otro punto de vista, el ahorrador compra independencia y tranquilidad para el futuro.

El fondo de ahorro es un beneficio que reciben los trabajadores del patrón, en él, participan conjuntamente el patrón y el trabajador, aportando una cantidad periódica que en la mayoría de los casos es similar.

Es en este concepto en donde haremos un poco de énfasis, ya que por sus características es considerado como una percepción del trabajador (parte del salario).

El Art. Art. 110 de la Ley FT prohíbe efectuar descuentos a los salarios de los trabajadores; sin embargo, existen excepciones bajo ciertas condiciones, de entre las cuales se señala el pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo (Art. 110 Fr. IV LFT).

Ley del Seguro Social (Artículo 27 LSS Fr. II)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza al ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año (Artículo 27 Fr.II LSS).

Para su integración el Consejo Técnico del IMSS ha considerado el siguiente Acuerdo para fines de esclarecer su integración al Salario Base de Cotización.

Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS No. 494/93

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

I.- Fondo de ahorro.- La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye

salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".⁴

Para ejemplificar la integración del Fondo de Ahorro, tomamos en cuenta nuevamente el trabajador que tiene un sueldo mensual de \$12,000.00 y dentro de su paquete de prestaciones, aporta un 10% de su sueldo mensual, mientras que el patrón aporta un 13% del salario del trabajador

Sueldo mensual	12,000.00
Aportación del patrón (13%)	1,560.00
- Aportación del trabajador (10%)	1,200.00
	<hr/>
= Excedente	360.00
/ Días del mes	30
= Integración diaria al SBC	<hr/> 12.00

Otros conceptos que integran:

⁴ www.imss.gob.mx
10de noviembre de 2005

Vales de despensa

Dentro de los elementos considerados como remuneraciones a los empleados, tenemos un concepto que ha sido y sigue siendo polémico por su tratamiento.

Ciertamente que el patrón al otorgar a sus empleados algún estímulo o apoyo material, pretende incrementar o mejorar su poder adquisitivo, que quizá con su sueldo no podría alcanzar.

Por tal motivo, la intención de otorgar vales de despensa no es de ninguna manera sustituir al sueldo, sino proporcionar una mayor posibilidad de sustento al trabajador y su familia. El mismo Art. 123 de la CPEUM en su Fracción X advierte que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

Vale la pena comentar el “error” en que caen algunas empresas que aseguran una remuneración específica e inalterable en dólares o pagaderas a la moneda en que se pacte; sin embargo, la CPEUM es clara al señalar el pago en moneda de curso legal (pesos).

Cuando el patrón decide establecer algún plan de prestaciones a los empleados, lo realiza mediante un “Plan de Previsión Social”, con la finalidad de que el trabajador pueda adquirir los artículos de primera necesidad sin hacer uso de su sueldo en efectivo.

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS No. 495/93

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

I.- Despensa.- La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la 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.

II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase

adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto"⁵.

Para ejemplificar este concepto integrante al SBC, tomamos al ingreso mensual de \$12,000.00 al cual adicionalmente se pagan un 10% mensual en vales de despensa; la integración al SBC sería de la siguiente forma:

	Sueldo mensual	12,000.00
*	% en vales de despensa	10%
=	Importe a obtener	<u>1,200.00</u>
/	Días del mes	30
=	Percepción equivalente diaria	<u>40.00</u>
	Salario Mínimo en el DF	46.80
*	40% del SMDF	40%
=	Límite máximo no integrable al SBC	<u>18.72</u>
	Percepción equivalente diaria	40.00
-	Límite máximo no integrable al SBC	18.72
=	Integración diaria al SBC	<u>21.28</u>

3) Determinación del Salario Base de Cotización

Ya analizamos en capítulos anteriores lo que debemos considerar para integrar el SBC de los trabajadores, ahora,

⁵ www.imss.gob.mx
10 de noviembre de 2005

debemos tener en cuenta algunos puntos adicionales en cuanto al límite de integración y el tratamiento de cada Ramo de Seguro.

Al efectuarse la inscripción del trabajador, se tomará el salario base de cotización que perciba al momento de su afiliación, teniendo como límite un máximo de 25 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, y como mínimo el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. En el caso de los trabajadores que perciban el salario mínimo, el patrón tendrá la obligación de cubrir íntegramente las cuotas correspondientes (Art. 36° LSS)

LÍMITE	ZONA A	ZONA B	ZONA C
MÁXIMO	1,170.00	1,133.75	1,101.25
MÍNIMO	46.8	45.35	44.05

Si un trabajador tiene un sueldo mensual de \$35,000.00 y un Salario Base de Cotización de \$ 1,219.40, se inscribirá con la base de \$ 1,170.00 que es el límite máximo.

El límite antes mencionado surtirá efectos a partir del 1° de enero del 2007; en lo que respecta al seguro de Invalidez y Vida y en los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, como lo señala el Art. 25° Transitorio de la Ley del Seguro Social (LSS). También señala que a partir de la entrada en vigor de la LSS (1997), El Salario Base de Cotización del Seguro de Invalidez y Vida, y de las ramas de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez tendrán un límite de 15 VSMGVDF incrementándose un SMG por cada año hasta llegar a 25 en el 2007.

VIGENCIA		RIESGO DE TRABAJO	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	INVALIDEZ Y VIDA	CESANTIA Y VEJEZ	GUARDERIAS
INICIAL	FINAL			LÍMITE	LÍMITE	
01/07/97	30/06/98	25	25	15	15	25
01/07/98	30/06/99	25	25	16	16	25
01/07/99	30/06/00	25	25	17	17	25
01/07/00	30/06/01	25	25	18	18	25
01/07/01	30/06/02	25	25	19	19	25
01/07/02	30/06/03	25	25	20	20	25
01/07/03	30/06/04	25	25	21	21	25
01/07/04	30/06/05	25	25	22	22	25
01/07/05	30/06/06	25	25	23	23	25
01/07/06	30/06/07	25	25	24	24	25
01/07/07	30/06/08	25	25	25	25	25

Originalmente, la entrada en vigor estaba contemplada a partir del 1° de enero de 1997, sin embargo, mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21/11/96, se reformó el primer párrafo para determinar que la entrada en vigor de la Nueva Ley del Seguro Social sería hasta el 1° de Julio de 1997

Integración de salario Variable y Mixto

Quando del trabajador reciba además de los elementos fijos del salario, otras retribuciones periódicas en cantidad previamente conocidas, éstas se sumarán a los elementos fijos, los elementos fijos pueden ser el salario nominal diario, prima vacacional, aguinaldo, vales de despensa, comedor, etc.

Si el salario se integra con elementos variables que no puedan ser conocidas previamente, se suman los ingresos percibidos en el mes inmediato anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado, los elementos variables pueden ser: prima dominical, ayudas para gastos escolares, tiempo extra, participación de los trabajadores en la utilidad, etc

Cuando se trate de salario mixto, formado por elementos tanto fijos como variables, se tomará el promedio de elementos variables, y se sumará con los elementos fijos.

Para ejemplificar el mes de enero (31 días), con una inasistencia (31 – 1 = 30), y con el salario mínimo general, mas otras prestaciones variables, el Salario Base de Cotización se determinaría de la siguiente manera:

ELEMENTOS			
FIJOS	INTEGRACIÓN	VARIABLES	INTEGRACIÓN
Cuota diaria:	46.80	Bonos de productividad (160.00 mensual):	100.00
Aguinaldo:	1.92	Prima dominical (1 domingo 25%)	23.40
Prima vacacional:	0.19	Tiempo extra (6 horas triples gravadas):	105.30
Comedor (1 alimento)	3.90	Monto mensual:	228.70
Vales despensa	4.61	Días del mes (1 inasistencia):	30.00
Total fijos:	57.42	Promedio de variables	8.81
SDI: \$ 66.23			

En el Art. 39° LSS, señala que las cuotas obrero patronales se generan por mensualidades vencidas quedando a obligación del patrón determinar los importes cada vez que se causen, presentando ante el IMSS la cédula de determinación de cuotas del mes correspondiente, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Para la cotización, el Art. 29° LSS dispone que el mes natural será el período de pago de cuotas; por lo que si el mes tiene 28 días, se tomará el período con los 28 días, al igual que en los meses que tengan 30 o 31 días, estos también se considerarán en

atención al número real de días que contengan sin establecer un estándar de 30 ó 30.4.

Para determinar el equivalente diario del monto percibido, la cantidad se dividirá entre el número de días que comprenda el período de pago; así que si el pago es semanal, el pago se divide entre 7; si es quincenal, se divide entre 15; y si es mensual, se divide entre 30.

MES	SUELDO MENSUAL	DIAS A COTIZAR	CUOTA DIARIA
Enero	3,500.00	31	112.90
Febrero	4,200.00	28	150.00
Marzo	6,200.00	31	200.00
Abril	5,700.00	30	190.00
Mayo	6,000.00	31	193.55
Junio	5,000.00	30	166.67
Julio	3,800.00	31	122.58
Agosto	4,200.00	31	135.48
Septiembre	5,200.00	30	173.33
Octubre	3,600.00	31	116.13
Noviembre	4,000.00	30	129.03
Diciembre	2,700.00	31	87.10

Por otro lado, la periodicidad en que se deben enterar las cuotas al IMSS, no es uniforme, sino que se separa en periodos mensuales o bimestrales, de acuerdo a lo siguiente:

SEGUROS	PERIODO
Riesgo de Trabajo	Mensual
Enfermedad y Maternidad	Mensual
Invalidez y Vida	Mensual
Guardería y Prestaciones Sociales	Mensual
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Bimestral
INFONAVIT	Bimestral

Jornada Reducida

Si por el tipo de trabajo, el salario se estipula por día trabajado y comprende menos días de los de una semana, o en el día solo son algunas horas sin completar el máximo de 8 horas, no se presentarán cuotas basadas en un salario menor al mínimo, como ya se ha mencionado en los límites que señala el Art. 28° LSS.

A la luz del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), es permitido contratar personal por jornadas de trabajo que no cubren una semana completa o por tiempo menor a un día de trabajo; el mencionado reglamento, define una Jornada Reducida como el tiempo que labora el trabajador, inferior a los máximos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, en el cual el salario se determina por unidad de tiempo.

Por semana reducida se entiende como el número de días que labora el trabajador, inferior al establecido como una semana por la Ley Federal del Trabajo, en el cual el salario se determina por día trabajado.

A.- SBC por jornada reducida:

$$\frac{\text{Sumar los salarios obtenidos en la semana}}{7}$$

= Salario Base de Cotización

B.- SBC por semana reducida:

Salarios que perciba por los días trabajados en una semana
+ Importe de las prestaciones que integran el salario

+ Parte proporcional del séptimo día	
= Total	
/	7
<hr/>	
= SBC por semana reducida	

En los casos señalados, no se permite la inscripción de un trabajador con un SBC menor al salario mínimo, por lo que en un caso así, deberá tomarse como SBC el importe equivalente al Salario Mínimo.

Faltas e incapacidades

(Art. 31º LSS) cuando el trabajador haya incurrido en ausencias y consecuentemente no se paguen salarios por éstas sin terminar la relación laboral, la cotización se sujetará a lo siguiente:

❖ Ausencias en periodos menores a 8 días:

Se pagará por dichos períodos sólo el seguro de Enfermedad y Maternidad.

El número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

❖ Ausencias por períodos de ocho días consecutivos o mayores:

Por esos períodos, no se pagarán cuotas de ningún tipo.

- ❖ Cuando las ausencias sean justificadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, sólo se pagará el ramo de Retiro e INFONAVIT

Para ejemplificar esto, tomamos a tres trabajadores a los cuales se les efectuará el cálculo de las cuotas causadas por el mes de diciembre, en el que se registraron las siguientes inasistencias:

DIAS DE COTIZACIÓN POR RAMOS DE SEGUROS POR EL MES DE DICIEMBRE DE 2005				DIAS QUE SE COTIZAN		
TRABAJADOR	DIAS DEL MES	FALTAS INJUSTIFICADAS	INCAPACIDAD MEDICA	E Y M	RETIRO INFONAVIT	G, CV, IV, RT
1	31	2	1	30	29	28
2	31	1	4	27	30	26
3	31	0	2	29	31	29

Conociendo el SBC de cada uno, el SBC mensual de acuerdo al número de días considerados, sería:

TRABAJADOR	SBC DIARIO	SALARIO BASE DE COTIZACION MENSUAL		
		E Y M	RETIRO INFONAVIT	G, CV, IV, RT
1	48.92	1,467.47	1,418.55	1,369.64
2	244.58	6,603.61	7,337.34	6,359.03
3	1271.81	36,882.37	39,425.99	36,882.37

CAPITULO 4

“ CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES ”

CAPÍTULO 4

CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

Los patrones tendrán la obligación de calcular las cuotas que resulten a su cargo y el de los trabajadores, además de enterarlos en tiempo y forma ante el IMSS; las cuotas que se paguen cubrirán los siguientes seguros:

- Enfermedad y maternidad
- Invalidez y vida
- Retiro, cesantía, edad avanzada y vejez
- Guarderías y prestaciones sociales
- Prima de riesgo de trabajo.

Del Seguro de Enfermedad y Maternidad.

A través de la aplicación de los seguros comprendidos en el régimen obligatorio y voluntario, se busca procurar los servicios a los asegurados y sus beneficiarios para garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. El seguro protege la salud otorgando prestaciones en especie y en dinero.

Quedan amparados por este seguro (Artículo 84º LSS):

- El asegurado.

- El pensionado por incapacidad permanente; invalidez, vejez; cesantía en edad avanzada; y viudez, orfandad o ascendencia.
- La esposa del asegurado (o pensionado por incapacidad, invalidez, cesantía en edad avanzada o viudez) o su concubina, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

Este derecho se extiende al esposo de la asegurada o, su concubino si reúne los requisitos mencionados anteriormente.

- Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados.
- Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo por enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.
- Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente.
- El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.
- El padre y la madre del pensionado por Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, vejez o viudez si viven con él.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones en dinero, en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y el Estado (**Artículo 105. LSS**).

El Art. 25° LSS establece que para cubrir las prestaciones en especie del seguro de Enfermedad y Maternidad de los pensionados y sus beneficiarios; y en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, la aportación de distribuirá como sigue:

1. - El patrón pagará un 1.05 % sobre el SBC
2. - El trabajador pagará un 0.375 % sobre el SBC
3. - El estado pagará un 0.075 % sobre el SBC

Prestaciones en especie

Cuando la atención que otorgue el IMSS por enfermedad, no haya sido causada por Riesgo de Trabajo, el IMSS prestará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y hasta por el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento (**Artículo 91 LSS**).

No se computará en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada (o al asegurado en su caso) durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica;
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Cuotas obrero patronales a cubrir por prestaciones en especie

Las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad, se financiarán por una cuota distribuida de la siguiente manera (Art. 106° LSS):

A. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9 % de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

El Art. 19° Transitorio LSS para 1997, establece que la tasa aplicable sobre el SMGDF se incrementará el 1° de julio de cada año (a partir de 1998) en un 0.65%; posteriormente, el Acuerdo 692/99 del Consejo Técnico del IMSS modifica estos cambios para iniciar el primero de enero de cada año; para quedar:

PERIODO	INCREMENTO	% APLICABLE
julio-97 - diciembre-98		13.90%
enero-99 - diciembre-99	0.65%	14.55%
enero-00 - diciembre-00	0.65%	15.20%
enero-01 - diciembre-01	0.65%	15.85%
enero-02 - diciembre-02	0.65%	16.50%
enero-03 - diciembre-03	0.65%	17.15%
enero-04 - diciembre-04	0.65%	17.80%
enero-05 - diciembre-05	0.65%	18.45%
enero-06 - diciembre-06	0.65%	19.10%
enero-07 - diciembre-07	0.65%	19.75%
enero-08	0.65%	20.40%

B. Para los asegurados que perciban un SBC superior a 3 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal (SMGDF); se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota patronal adicional equivalente al 6 % y una obrera del 2 %, ambas sobre la diferencia entre el SBC y 3 SMGDF mencionado.

En el Art. 19 Transitorio LSS, se establece que las tasas mencionadas disminuirán un 0.49% las que correspondan a los patrones, y 0.16% las que correspondan a los trabajadores, éstas modificaciones comenzarán el 1° de julio de 1998 y seguirán disminuyéndose

consecutivamente hasta el año 2007, posteriormente, el Acuerdo 692/99 del Consejo Técnico del IMSS modifica estos cambios para iniciar el primero de enero de cada año; para quedar:

PERIODO	TASA PATRÓN	TASA TRABAJADOR	% TOTAL
julio-97 - diciembre-98	6.00%	2.00%	8.00%
enero-99 - diciembre-99	5.51%	1.84%	7.35%
enero-00 - diciembre-00	5.02%	1.68%	6.70%
enero-01 - diciembre-01	4.53%	1.52%	6.05%
enero-02 - diciembre-02	4.04%	1.36%	5.40%
enero-03 - diciembre-03	3.55%	1.20%	4.75%
enero-04 - diciembre-04	3.06%	1.04%	4.10%
enero-05 - diciembre-05	2.57%	0.88%	3.45%
enero-06 - diciembre-06	2.08%	0.72%	2.80%
enero-07 - diciembre-07	1.59%	0.56%	2.15%
enero-08	1.10%	0.40%	1.50%

C. Por su parte, el gobierno aportará una cuota diaria por cada asegurado en cantidad equivalente al 13.9 % de un SMGDF a la entrada en vigor de la ley, la cantidad que resulte se actualizará trimestralmente tomando como referencia el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

SBC	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO	TOTAL
-----	--------	------------	--------	-------

1 SMGDF	19.10 % * 1 SMGDF	0.00	13.9% * 1SMGDF	3.68
MÁS DE 3 SMGDF	19.10 % * 1 SMGDF + (SBC-3 SMGDF) * 2.08%	(SBC-3 SMGDF)*1.68%		19.10% * 1 SMGDF + (SBC-3SMGDF)*6.7%

Prestaciones en dinero

Cuando el trabajador se encuentre incapacitado para el trabajo por enfermedad no profesional, tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al 60% del último salario diario de cotización; el cual se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por de 52 semanas (**artículo.96 LSS**) y cumpla con los requisitos que marca la Ley del Social.

Queda claro que por los tres primeros días, no hay obligación por parte del patrón ni del IMSS de pagar las incapacidades que no hayan sido causadas durante la prestación del servicio.

En el caso de incapacidad por maternidad, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 10% del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. (**Artículo 101 LSS**). El subsidio antes mencionado, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro (**Artículo 103 LSS**).

Cuotas a pagar por prestaciones en dinero

El Art. 107° LSS establece que para financiar las prestaciones en dinero del seguro de Enfermedad y Maternidad, la cuota será del 1% sobre el SBC distribuido de la siguiente forma:

CUOTAS POR PRESTACIONES EN DINERO	
Art. 25° LSS	
PATRÓN	70 % (1% SBC)
TRABAJADOR	25 % (1% SBC)
ESTADO	5 % (1% SBC)

EJEMPLO:

Se tiene el caso de 3 trabajadores que perciben las prestaciones de ley, para determinar las cuotas correspondientes al Seguro de Enfermedad y Maternidad, su sueldo se forma de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES			
NOMBRE	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	ANTIGÜEDAD
AVILA LUNA LUIS CARLOS (ALLC)	46.80	1,404.00	1 AÑO
DURAN MARTINEZ MARIO (DMM)	234.00	7,020.00	1 AÑO
RAMOS MIRANDA ALICIA (RMA)	1216.80	36,504.00	1 AÑO

INTEGRACIÓN DEL SUELDO							
NOMBRE	SUELDO MENSUAL	CUOTA DIARIA	AGUINALDO DIARIO	VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	SBC	SBC MENSUAL
ALLC	1,404.00	46.8	1.92	280.80	0.192	48.92	1,467.47
DMM	7,020.00	234	9.62	1,404.00	0.962	244.58	7,337.34
RMA	36,504.00	1216.8	50.01	7,300.80	5.001	1271.81	38,154.18

CUOTAS OBRERO PATRONALES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD PRESTACIONES EN ESPECIE DE LOS PENSIONADOS Y BENEFICIARIOS (ART. 25° LSS)				
NOMBRE	SBC MENSUAL	PATRÓN 1.05%	TRABAJADOR 0.375%	TOTAL
ALLC	1,467.47	15.41	5.50	20.91
DMM	7,337.34	77.04	27.52	104.56
RMA	35,100.00	368.55	131.63	500.18

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el Seguro de Enfermedad y Maternidad de 25 SMGDF como lo indica el Art. 28° LSS, por lo que se determina que:

$$\$46.80 * 25 = 1,170 \text{ tope diario}$$

$$1,170 * 30 = 35,100.00 \text{ tope mensual}$$

CUOTAS OBRERO PATRONALES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD						
PRESTACIONES EN ESPECIE						
ART. 106° LSS						
		FRACCIÓN I 1SMGDF		FRACCIÓN II más de 3 SMGDF		TOTAL
NOMBRE	SBC MENSUAL	PATRÓN 15.20% 1SMGDF	TRABAJADOR 0.00	PATRÓN (SBC-3SMGDF)*5.02%	TRABAJADOR (SBC-3SMGDF)*1.68%	
ALLC	1,467.47	(46.8 * 30 * 19.1%) 1404 * 19.1% 268.16	0			268.16
DMM	7,337.34	(46.8 * 30 * 19.1%) 1404 * 19.1% 268.164	0	(SBC-3SMGDF) * 2.08% (7337.34 - 4212) * 2.08% 3125.34 * 2.08% 65.01	(SBC-3SMGDF) * 0.72% (7337.34 - 4212) * 0.72% 3125.34 * 0.72% 22.50	355.67
RMA	35,100.00	(46.8 * 30 * 19.1%) 1404 * 19.1% 268.164	0	(SBC-3SMGDF) * 2.08% (35100 - 4212) * 2.08% 30,888 * 2.08% 642.47	(SBC-3SMGDF) * 0.72% (35100 - 4212) * 0.72% 30,888 * 0.72% 222.39	1,133.03

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el Seguro de Enfermedad y Maternidad de 25 SMGDF como lo indica el Art. 28° LSS, por lo que se determina que:

$$\$46.80 * 25 = 1,170 \text{ tope diario}$$

$$1,170 * 30 = 35,100.00 \text{ tope mensual}$$

CUOTAS OBRERO PATRONALES POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD					
PRESTACIONES EN DINERO					
ART. 107° LSS					
NOMBRE	SBC MENSUAL	CUOTA GENERAL 1%	DISTRIBUCIÓN		TOTAL
			PATRÓN 70% (1 % 1SMGDF)	TRABAJADOR 25% (1 % 1SMGDF)	
ALLC	1,467.47	14.67	10.27	3.67	13.94
DMM	7,337.34	73.37	51.36	18.34	69.70
RMA	35,100.00	351.00	245.70	87.75	333.45

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el Seguro de Enfermedad y Maternidad de 25 SMGDF como lo indica el Art. 28° LSS, por lo que se determina que:

$\$46.80 * 25 = 1,170$ tope diario

$1,170 * 30 = 35,100.00$ tope mensual

**RESUMEN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES
POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

NOMBRE	Art. 25° LSS		Art. 106° LSS			Art. 107° LSS		TOTAL
	PATRÓN	TRABAJADOR	Fr I	Fr II		PATRÓN	TRABAJADOR	
	1.05%	0.375%	PATRÓN	PATRÓN	TRABAJADOR	70% (1%1SMGDF)	25%(1%1SMGDF)	

ALLC	15.41	5.50	268.16	0	0.00	10.27	3.67	303.02
DMM	77.04	27.52	268.164	65.01	22.50	51.36	18.34	529.94
RMA	368.55	131.63	268.164	642.47	222.39	245.70	87.75	1,966.65

Seguro de Invalidez y Vida (Artículo 112° LSS)

Este seguro cubre de los riesgos no laborables como accidentes o enfermedades no profesionales que le impiden realizar su labor, de manera que pueda recibir un ingreso similar al que tenía con anterioridad.

Los riesgos protegidos en este Seguro son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley.

Cuando una persona tuviera derecho a dos o más de las pensiones establecidas en esta Ley, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, recibirá en su caso, la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta individual que corresponda.

Ramo de Invalidez.

Art. 119° LSS, existe cuando el asegurado esté imposibilitado para obtener mediante un trabajo igual una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, derivado de una enfermedad o accidente no profesionales.

Consideraciones

1. - El asegurado en estado de invalidez tiene derecho a:

- *PENSIÓN TEMPORAL.*- Es la que otorgue el Instituto, con cargo a este Seguro, por períodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.
- *PENSIÓN DEFINITIVA.*- Es la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

2. - Las pensiones por incapacidad podrán ser:

- A. Incapacidad Permanente Total.- El asegurado recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que esté cotizando. En caso de enfermedades de trabajo, se calcula con el promedio del SBC de las últimas 52 semanas o las que tuviera si fueran menos de 52.
- B. Si la Incapacidad es Permanente Parcial superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión de la Institución de seguros. El monto de la pensión se calcula basándose en el monto que correspondería si se tratara de una Incapacidad Permanente Total, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo (tablas de valuación de incapacidad Art. 513º LFT). Si la incapacidad es de hasta el 25%, se pagará una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que hubiera correspondido si se tratara de Incapacidad Permanente Total.

C. Además de la pensión otorgada por Incapacidad Permanente Total y Parcial (con un mínimo de más del 50% de incapacidad) un aguinaldo anual de 15 días del importe de la pensión que reciban.

3. - Los requisitos para obtener las prestaciones por invalidez son (Art. 122° LSS):

Para las prestaciones del ramo de invalidez, es necesario que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. Si en el dictamen respectivo se determina el 75 % o más de invalidez, sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.

Si al momento de que el instituto declare el estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas, el asegurado podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

Ramo de Vida

Cuando el asegurado o el pensionado por Invalidez fallezca, el IMSS otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez (Art. 127° LSS), a través de la Institución de seguros que elijan los beneficiarios para contratar su renta vitalicia. La pensión de viudez será igual al 90% de la que hubiera

correspondido al asegurado en caso de Invalidez o pensión por invalidez (Art. 131 LSS).

- Pensión de orfandad, tendrán derecho a esta pensión cada uno de los hijos menores de 16 años, cuando muera el padre o la madre y alguno de estos hubiera tenido el carácter de asegurado, acreditando ante el IMSS tener un mínimo de 150 cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionado por invalidez (ART. 127° LSS). El monto de la pensión de orfandad será igual al 20 % que estuviera cotizando el asegurado, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y de madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al 30% de la misma base (Art. 135 LSS).
- Pensión a ascendientes.- en caso de no existir viuda, huérfanos o concubina, la pensión se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido. El monto de la pensión será una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido si estuviera inválido (Art. 127° y 137° LSS).
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos necesarios de acuerdo con el dictamen médico formulado. (Art.127° Fr. IV).

- Asistencia médica a la pensionada por viudez.

El Art. 141° LSS establece que a pensión por invalidez será del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización.

Cuotas obrero patronales del Seguro de Invalidez y Vida (Artículo 147° LSS).

CUOTAS OBRERO PATRONALES		
Artículo 147° LSS		
PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
1.75 % SBC	0.625 % SBC	7.143% S/Cuotas Patronales

Tomando como referencia el ejemplo de los trabajadores ejemplificados en el seguro de Enfermedad y Maternidad, las cuotas para el seguro de invalidez y vida se determinan de la siguiente manera.

CUOTAS POR INVALIDEZ Y VIDA				
NOMBRE	SBC	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
	MENSUAL	1.75%	0.625%	

ALLC	1,467.47	25.68	9.17	34.85
DMM	7,337.34	128.40	45.86	174.26
RMA	33,696.00	589.68	210.60	800.28

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el Seguro de Invalidez y Vida de 17 SMGDF como lo indica el Art. 25° Transitorio LSS, por lo que se determina que:

$46.80 * 24 = 1,123.20$ tope diario

$1,123.20 * 30 = 33,696$ tope mensual

Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Los riesgos protegidos por este seguro son el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez del asegurado, así como las modalidades previstas en esta ley (Art. 152° LSS).

Ramo de Cesantía en Edad Avanzada.

Según la ley del seguro social, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo, el asegurado debe tener un mínimo de 1250 cotizaciones semanales. Sin embargo, quienes cubran la edad requerida, pero sin el número mínimo de cotizaciones, podrán retirar el saldo de su cuenta individual o seguir cotizando hasta cumplir con el mínimo de cotizaciones requerida (Art. 154° LSS). Una vez obtenido la pensión por cesantía, no podrá obtener después una pensión por vejez o invalidez.

Prestaciones por Cesantía

Como lo señala el Art. 155° LSS, las prestaciones por este ramo son:

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

Ramo de Vejez

Las prestaciones por este ramo son (Art. 161° LSS):

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

Para que el asegurado tenga derecho a gozar de estas prestaciones, es necesario que haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas un mínimo de 1250 cotizaciones en el IMSS. En caso de tener la edad requerida, pero no las cotizaciones señaladas, el trabajador puede a opción suya retirar el saldo de su cuenta individual o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para obtener su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tiene derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad.

Ayuda para gastos de matrimonio.

El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota Social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a 30 días SMGDF, conforme al Art. 164° LSS):

- Que tenga acreditado 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.
- Que compruebe con documentos fehacientes la muerte de la persona que registró como esposa en el Instituto o, en su caso, exhiba el acta de divorcio.
- Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Cabe señalar que este derecho sólo puede ejercerse una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

Cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Las cuotas y aportaciones se determinan conforme a lo que estipula el Art. 168° LSS, en donde señala que los porcentajes aplicables serán:

- ❖ En el ramo de retiro, los patrones cubrirán un 2 % sobre el Salario Base de Cotización (SBC).
- ❖ En las ramas de cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones cubrirán un 3.150 % y el trabajador un 1.125 %, ambos sobre el Salario Base de Cotización.
- ❖ El estado también aportará en las ramas de cesantía en edad avanzada y vejez un 7.143 % del total de las cuotas patronales de estas ramas.
- ❖ Adicionalmente, el gobierno federal aportará como cuota social una cantidad mensual del 5.5% del SMGDF por cada día de salario cotizado. Este valor se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

CUOTAS DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.			
RAMA	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL
Retiro	2%		2%
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	3.150%	1.125%	4.275%

Tomando como referencia el ejemplo de los trabajadores ejemplificados en el seguro de Enfermedad y Maternidad, las cuotas para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez se determinan de la siguiente manera:

NOMBRE	SBC MENSUAL	RETIRO		C.E.A. Y VEJEZ		TOTAL
		PATRÓN 2.00%	TRABAJADOR 0.000%	PATRÓN 3.15%	TRABAJADOR 1.125%	

ALLC	1,467.47	29.35	0	46.23	16.51	92.08
DMM	7,337.34	146.75	0	231.13	82.55	460.42
RMA	35,100.00	702.00	0	0	0	702.00
RMA	33,696.00		0	1,061.42	379.08	1,440.50

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el ramo de Retiro de 25 SMGDF como lo indica el Art. 25° Transitorio LSS, y para Cesantía en Edad Avanzada de 24 SMGDF, por lo que se determina que:

35,100 tope mensual en el ramo de retiro

33,696 tope mensual en el ramo de cesantía en edad avanzada

Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales

Ramo de Guardería

Este ramo cubre el riesgo de la asegurada y del asegurado viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo mediante las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social (Art. 201° LSS)

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, alimentación infantil, cuidado de la salud, la educación y recreación de los menores (Art. 203° LSS). Estos servicios se proporcionarán desde los 43 días hasta que cumplan 4 años.

Ramo de Prestaciones Sociales.

Las prestaciones sociales de este ramo son:

- I. Prestaciones sociales institucionales.
- II. Prestaciones de solidaridad social.

Las prestaciones sociales institucionales tienen la finalidad de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población (Art. 209° LSS).

Las prestaciones sociales institucionales se proporcionaran mediante programas de (Art. 210° LSS):

- Promoción de la salud
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la alimentación y la vivienda
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y recreativas
- Regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo.
- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
- Superación de la vida en el hogar.
- Establecimiento y administración de velatorios y servicios similares.

Cuotas por Guarderías y Prestaciones Sociales

La prima de este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización de los cuales se tomará un 20% del 1% mencionado para destinarlo a prestaciones sociales (Art. 211° LSS).

Cabe mencionar que en este seguro, las cuotas serán cubiertas íntegramente por el patrón, aun cuando no tengan trabajadores que pudieran percibir las prestaciones.

CUOTAS POR GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		
Art. 211° LSS		
CONCEPTO	GUARDERÍAS	PRESTACIONES SOCIALES
PORCENTAJE	1% SBC	20% (1% SBC)

Tomando como referencia el ejemplo de los trabajadores ejemplificados en el seguro de Enfermedad y Maternidad, las cuotas para el seguro de guardería y prestaciones sociales se determinan de la siguiente manera:

Nombre	SBC Mensual	GUARDERÍA Y PRESTACIONES SOCIALES	
		Cuota Patronal 1%	Destino límite a Prestaciones Sociales 20% (1% SBC)
ALLC	1,467.47	14.67	2.93
DMM	7,337.34	73.37	14.67
RMA	35,100.00	351.00	70.20

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el seguro de guardería y prestaciones sociales de 25 SMGDF como lo indica el Art. 25° Transitorio LSS, por lo que se determina que:

25,837.50 tope mensual en el ramo de cesantía en edad avanzada

Seguro de Riesgos de Trabajo.

El primer elemento para el tratamiento de la Prima de Riesgo de trabajo, es la existencia en sí de un Riesgo de Trabajo, el cual se encuentra señalado en el Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), reafirmado con el Artículo 41 de la Ley del Seguro Social (LSS).

Las consecuencias de un posible Riesgo de Trabajo, están previstas tanto en la Ley Federal del Trabajo, como en la Ley del Seguro Social, de tal forma que el trabajador y el patrón deberán observar cierto cuidado en la forma en que se desarrolla las actividades en el centro de trabajo, y las medidas tomadas ante alguna posible contingencia.

(Artículo 473 LFT y 41 LSS) Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

(Artículo 474 LFT y 42 LSS) Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo.

(Artículo 475 LFT y 43 LSS). Enfermedades de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

(Artículo 477 LFT y 55 LSS) Los riesgos de trabajo pueden producir:

- ◆ Incapacidad temporal.
- ◆ Incapacidad permanente parcial.
- ◆ Incapacidad permanente total.
- ◆ Muerte.

El seguro de riesgo de trabajo es una prestación en dinero que cubre el patrón a sus trabajadores contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

Ramo de seguro, queda amparado por este seguro: el trabajador asegurado, si un accidente por riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador asegurado, sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión, ayuda asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la ley. Los beneficiarios de trabajador son: la viuda o concubina, viudo o concubinario, siempre y cuando no contraigan nuevas nupcias o entre en concubinatos; cada uno de los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio; cada uno de los huérfanos totalmente incapacitados; a falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, cada uno de los familiares ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que correspondan.

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie (Artículo 56 LSS):

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- Servicio de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- Rehabilitación

Declaración Anual.

Todos los empleadores se encuentran obligados a presentar la declaración anual de la prima de riesgos, excepto en los siguientes casos:

De acuerdo al Artículo 32 Fr. IV del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), cuando el empleador no haya tenido un ejercicio completo del 1 de Enero al 31 de Diciembre del ejercicio que se trate por:

- 1) Cambio de actividad en el año que se declara (Artículo 32 Fr. IV RACERF)

- 2) Por registro reciente ante el IMSS, caso en el cual, deberán aplicar la prima media de la clase que les corresponda por su actividad de acuerdo con el Catálogo de Actividades; hasta que cumplan la condición de operar del 1 de enero al 31 de diciembre (Artículo 24 y 32 Fr. IV RACERF).

Asimismo, se exime a los empleadores de la presentación de la Declaración de Prima de Riesgo del IMSS:

1. Cuando en el cálculo de la prima del seguro de riesgo de trabajo se determine una prima igual a la del ejercicio anterior (Artículo 32 Fr. V - RACERF).
2. Cuando se efectúe la determinación de prima y presente una baja de actividades, y en un lapso de hasta 6 meses en el mismo periodo reanude actividades sin cambiar de clase, cubrirá la misma prima. Si la reanudación se realiza en un lapso mayor a 6 meses, cubrirá la prima media de la clase que le corresponda (Artículo 32 Fr. VII RACERF).
3. Cuando un patrón deje de tener trabajadores a su servicio durante más de 6 meses y no haya comunicado baja patronal, al reanudar la relación obrero - patronal, será colocado en la prima media de la clase que corresponda a su actividad. Si el período fuera de seis meses o menos, será colocado en la prima en que venía cubriendo sus cuotas, siempre y cuando conserve la misma actividad (Artículo 32 Fr. VII RACERF).

Plazo para su presentación

La Declaración Anual de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo se presentará por medio de los formatos CLEM-22 “Declaración Anual de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo” y CLEM-22A “Relación de casos de riesgos de trabajo terminados” por duplicado en la Oficina de Afiliación y Vigencia, sección patrones, de la Subdelegación del IMSS correspondiente a su domicilio. Esta declaración se presentará por cada registro patronal a más tardar el 28 de febrero del ejercicio siguiente. Ampara el período del 1^a de marzo del año en que deba presentarse, hasta el plazo que corresponda a la del próximo ejercicio.

Tal como sucede con el Código Fiscal de la Federación en su Artículo 12, también el Artículo 3 RACERF, prolonga el plazo cuando el último día para el cumplimiento de obligaciones, sea día inhábil o viernes hasta el día hábil siguiente, excepto para la presentación de avisos afiliatorios.

El artículo 176 RACERF, considera las sanciones respectivas; así también y de conformidad la Ley del Seguro Social, otra de las infracciones relacionada con los riesgos de trabajo es no informar sobre estos, ocultarlos o no llevar o mantener actualizados los registros correspondientes a ellos.

El cálculo de la prima del Seguro de Riesgos de Trabajo se calculará mediante la formula que indica el artículo 72 de la Ley del Seguro Social (LSS) y 26 del Reglamento de la ley del seguro social en

materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF).

La Prima de Riesgo se calculará multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y el producto se le sumará el 0.0025, no pudiendo ser esta menor a 0.25%, ni mayor a 15.00%

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

Donde:

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad

/ = Símbolo de división

365 = Número de días naturales del año

V = 28 años, duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

***** = Símbolo de multiplicación

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

D = Número de defunciones

F = 2.9, que es el factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo

En caso de que cambie la prima calculada de un ejercicio a otro, la nueva prima determinada no podrá aumentar o disminuir en una proporción mayor al 1% del salario base de cotización con respecto a la

prima del año inmediato anterior, así como tampoco podrá ser menor al 0.25% o mayor a 15.00%.

Solamente se considerarán los riesgos de trabajo terminados entre el 1° de enero de 2005, y el 31 de diciembre de 2005, que son aquellos en los que el trabajador accidentado:

- ❖ Haya sido dado de alta médica y declarado apto para continuar sus labores (formato ST-2)
- ❖ Los casos en que se inicie una incapacidad permanente parcial o total (formato ST-3)
- ❖ Cuando ocurre la muerte (formato ST-3)

No se considerarán para la determinación de la prima de riesgo, las incapacidades derivadas de accidentes en trayecto, que son los accidentes ocurridos en el traslado del domicilio del trabajador, al centro de labores.

Para determinar el número de trabajadores expuestos al riesgo (N) se sumarán el total de días cotizados por los trabajadores sin considerar las faltas ni las incapacidades, y el resultado se dividirá entre 365.

Para determinar el total de días subsidiados a causa de incapacidad (S) se tomarán únicamente los casos terminados durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre del ejercicio que se trate, con la totalidad de los días subsidiados aunque éstos correspondan a otros ejercicios. Los días subsidiados por

incapacidad temporal a consecuencia de una recaída, sin importar el tiempo y lugar en que ésta se presente, computan para la siniestralidad de la empresa donde ocurrió el riesgo de trabajo, pero no como un nuevo accidente de trabajo terminado.

No se impondrá multa a los patrones que omitan presentar la revisión anual de su siniestralidad, cuando modifiquen la Prima de Riesgo de Trabajo para disminuirla.

Para el cálculo de la siniestralidad no se tomarán en cuenta los accidentes de trayecto; es decir, los que pudieran ocurrir a los trabajadores cuando éstos se trasladan de su domicilio al lugar donde prestan sus servicios y viceversa. Solo se considerará el total de días subsidiados por incapacidad temporal derivada sólo de riesgos de trabajo, en donde es necesario contar con los certificados correspondientes a esa inhabilitación. En el caso de recaídas posteriores a un riesgo de trabajo los días sólo se contarán para el período del subsidio.

Al comparar la prima de riesgo del período anterior, con la prima obtenida al aplicar la fórmula se deberá:

- a) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es menor a la prima anterior, disminuir sin exceder de 1%
- b) Si la prima del seguro de riesgos de trabajo calculada es mayor a la prima anterior, aumentar sin exceder de 1%.

No procederá la imposición de multas por No presentar la Declaración Anual de Prima de Riesgos de Trabajo, cuando:

- ⇒ La infracción deriva de un caso fortuito o fuerza mayor, o cuando se cumplan en forma espontánea la revisión y determinación de la prima de riesgos.
- ⇒ Si la empresa demuestra que la infracción respecto a la misma, fue por causas imputables al Instituto.
- ⇒ Cuando no se esté obligado a la presentación de la declaración, según lo mencionado anteriormente.

Cuotas patronales del Seguro de Riesgo de Trabajo

Suponiendo una Prima de Riesgo de Trabajo de 2.16025, las cuotas correspondientes a los siguientes trabajadores supuestos son:

CUOTAS PATRONALES POR RIESGO DE TRABAJO			
NOMBRE	SBC MENSUAL	PRIMA RT	CUOTA
ALLC	1,467.47	2.16025	31.70
DMM	7,337.34	2.16025	158.50
RMA	35,100.00	2.16025	758.25

En el caso del trabajador RMA, tiene un tope para el seguro de Riesgo de Trabajo de 25 SMGDF

$$\$46.80 * 25 = 1,170 \text{ tope diario}$$

$$1,170 * 30 = 35,100.00 \text{ tope mensual.}$$



DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DERIVADA DE LA REVISION ANUAL DE LA SINIESTRALIDAD

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL:

EN CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 15, FRACCION IV, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DECIMO NOVENO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2001 Y ARTICULOS 1 FRACCION IV, 2 FRACCION VI, 3, DEL 32 AL 35, 47 Y 195 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, MANIFIESTO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA.

HOJA 1 DE _____

FECHA DE ELABORACION
 ①

DIA		MES		AÑO			

REGISTRO DE RECEPCION
DEL I. M. S. S.
 ②

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

③ **DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

REGISTRO PATRONAL D.V.

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: DOMICILIO Y TELEFONO:

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO: CLASE DE RIESGO: FRACCION NUMERO: PRIMA ANTERIOR:

④ **DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA**

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE

CONCEPTOS, CIFRAS FIJAS Y VARIABLES

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S	<input type="text"/>
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100	I	<input type="text"/>
NUMERO DE DEFUNCIONES	D	<input type="text"/>
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO	N	<input type="text"/>
AÑOS PROMEDIO DE VIDA ACTIVA	V	28
FACTOR DE PRIMA	F	<input type="text"/>
PRIMA MINIMA DE RIESGO	M	<input type="text"/>
NUMERO DE DIAS NATURALES DEL AÑO		365

⑤ **RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA**

FÓRMULA:

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

SUSTITUCION DE VALORES:
 PRIMA = [(/ 365) + 28 * (+)] * (/) +

DESARROLLO:
 PRIMA = [() + 28 * ()] * () + = **RESULTADO**

RESULTADO: X 100 = **PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PARA COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR**

NUEVA PRIMA: **(CONTINUA DE LA COMPARACION)**

PARA EFECTUAR LA COMPARACION VER INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA HOJA 2

LA PRIMA EN LA QUE SE DEBERA COTIZAR, SE DETERMINO CONSIDERANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA Y EN VIRTUD DE QUE SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL SE ANDEA AL PRESENTE LA "RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS" COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. TAMBIEN SE CONSIDERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO, CON LA PRIMA ANTERIOR EN LA QUE SE VERIAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA REVISION. LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE MARZO DE Y HASTA EL ULTIMO DIA DE FEBRERO DE .

ACREDITACION POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

⑥ SI NO

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL

⑦

D.V. DIGITO VERIFICADOR

10

CUBIERTO

INSTRUCCIONES DE LLENADO

Esta Determinación se elaborará en original y copia (original para el I.M.S.S., y la copia para el patrón).
El llenado deberá realizarse utilizando exclusivamente máquina de escribir y empleando letras mayúsculas compactas.
Se ocupará una casilla para cada letra o número. Ejemplo:

REGISTRO PATRONAL										D. V.
C	1	6	2	3	0	0	1	1	0	3

Se numerarán las hojas de que conste la Determinación, es decir, la cabecera del formulario siempre será "1" y por cada una de las que se utilicen para la Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados, se asignará número consecutivo. Ejemplo:

HOJA 1 DE 3

Verificar que los datos proporcionados sean correctos, teniendo especial cuidado con los relativos a la identificación de la empresa, como son: registro patronal y nombre, denominación o razón social.

La Determinación deberá contener nombre y firma del patrón o de su representante legal, así como el sello de la empresa, en caso de contar con él. Sin la firma el documento carece de validez; presentando tarjeta de identificación patronal y en su caso, copia certificada del acta notarial del representante legal que lo acredite para actos administrativos y para pleitos y cobranzas.

Esta Determinación se entregará durante el mes de febrero en la Oficina Administrativa del I.M.S.S., que corresponde al patrón, atendiendo al domicilio del centro de trabajo. Esta misma Oficina será quien en su caso, dará respuesta al trámite.

1.- FECHA DE ELABORACION. Anote día, mes y año en que se elabora la Determinación, utilizando números arábigos (dos dígitos para el día y mes y cuatro para el año).

2.- REGISTRO DE RECEPCION. Para uso exclusivo del I.M.S.S.

3.- DATOS GENERALES DE LA EMPRESA. Registre los datos que identifiquen a la empresa, de acuerdo a lo siguiente:

REGISTRO PATRONAL. Anote el registro patronal que tenga asignado la empresa, que consta de diez dígitos, ya sea numérico o alfanumérico.
DIGITO VERIFICADOR (D. V.). Anote el número que tenga asignado la empresa, que consta de un dígito (dejar en blanco en caso de desconocerlo).

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL. Asiente el nombre, denominación o razón social de la empresa, tal como se tiene manifestado ante el I.M.S.S.

DOMICILIO Y TELEFONO. Registre el domicilio completo de la empresa, así como el número telefónico.

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO. Anote la actividad a que se dedica la empresa.

CLASE DE RIESGO. Señale con número romano la clase de riesgo en la cual se encuentre clasificada la empresa ante el I.M.S.S., para efectos del Seguro de Riesgos de Trabajo, que se identifica como I, II, III, IV o V, con fundamento en el Artículo 186 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

FRACCION NUMERO. Anote el número de la fracción en la que se encuentre registrada la empresa ante el I.M.S.S., la que puede constar de tres o cuatro dígitos, de acuerdo al Catálogo de Actividades contenido en el Artículo 186 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

PRIMA ANTERIOR. Asiente el valor de la prima con la que viene cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

4.- DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA. Se anotarán los valores que correspondan a cada una de las variables que intervienen para determinar la prima, considerando la siniestralidad laboral registrada en la empresa durante el periodo de revisión. Los datos deberán asentarse de derecha a izquierda, adicionando ceros en las casillas que no se utilicen. Ejemplo:

0 0 0 2 8

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL ____. Anote en el espacio en blanco los cuatro dígitos que identifiquen el año al que corresponde el periodo de revisión.

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL (S). Anote la suma de los días subsidiados por riesgos de trabajo, otorgados a los trabajadores que sufrieron un accidente o enfermedad de trabajo. En este renglón se incluirán, también, los días subsidiados por recaldas que sufran los trabajadores. La información se obtendrá sumando el total de días amparados por certificados de incapacidad otorgados al trabajador, con motivo del accidente o enfermedad de trabajo, así como por recaldas.

SUMA DE LOS PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100 (I). Registre la suma de los porcentajes de las valuaciones por incapacidad permanente parcial y total otorgados a los trabajadores durante el periodo de revisión, así como los porcentajes dictaminados con motivo de revaluación y el resultado divídalo entre 100, expresándolo en enteros y dos decimales. Trátese de revaluación dictaminada en el mismo periodo en que se otorgó la valuación por incapacidad permanente, para efectos de determinar la prima, se considerará la suma de los porcentajes de ambas. Cuando la revaluación se dictamine en periodo diferente al de la valuación inicial, solo se considerará el porcentaje de revaluación. Los datos deberán obtenerse del formato "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3), emitido por el I.M.S.S.

NUMERO DE DEFUNCIONES (D). Anote el número total de defunciones originadas por accidentes y enfermedades de trabajo durante el periodo de revisión. La información podrá obtenerse del documento denominado "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3), emitido por el I.M.S.S.

NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO (N). Asiente la cantidad que resulte de dividir el total de días cotizados por todos los trabajadores de la empresa durante el año sujeto a revisión, hubieran o no sufrido un riesgo de trabajo, descontando el total de días de incapacidad o ausentismo y el resultado divídalo entre 365 días del año, el cual se expresará en enteros y un decimal. Para contabilizar los días cotizados de los trabajadores de modalidades de aseguramiento 10, 13 y 17, se considerarán las Cédulas de Determinación de Cuotas emitidas por el I.M.S.S., y para las modalidades 14 y 45, los registros empresariales (nómina, listas de raya, etc.), en los que se asiente el número de días trabajados.

FACTOR DE PRIMA (F). Anote y aplique en la fórmula el 2.2 al cuantía con la acreditación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, de no ser así, para la Siniestralidad Laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del 2002, anote como factor de prima 2.7; para el 2003 el 2.5 y a partir del ejercicio 2004 el 2.3.

PRIMA MINIMA DE RIESGO (M). Para la Siniestralidad Laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del 2002, anote y aplique en la fórmula el 0.0031, para el 2003 el 0.0038, para el 2004 el 0.0044 y para el 2005 el 0.0050.

NOTA: No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurren a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

5.- RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA. Aplique y sustituya los valores de la fórmula de la prima, contenida en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social.

FORMULA:

$$PRIMA = \left[\left(\frac{S}{365} \right) + V \right] \cdot (1 + D) \cdot \left[\frac{F}{N} \right] + M$$

Donde:

S	=	Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
F	=	Símbolo de división.
365	=	Número de días naturales del año.
V	=	25 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.
*	=	Símbolo de multiplicación.
I	=	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100.
D	=	Número de defunciones.
F	=	Factor de prima.
N	=	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
M	=	Prima mínima de riesgo.

SUSTITUCION DE VALORES. Anote el resultado de cada una de las variables en los espacios en blanco.

() / 365) + 25 * (_____ + _____) * (_____ / _____) + _____

DESARROLLO. Aplique y despeje la fórmula de la prima para obtener su resultado, redondeando cada operación a ocho decimales.

RESULTADO. Asiente la cantidad que se determinó del desarrollo de la fórmula y multiplíquela por 100, redondeándola a cinco decimales, el resultado obtenido será la prima expresada en por ciento, que servirá para comparar con la prima anterior y establecer si la prima con la que la empresa viene cubriendo sus cuotas, deberá permanecer igual, disminuir o aumentar.

NUOVA PRIMA. Una vez comparada con la prima anterior, regístrala de derecha a izquierda, misma que será hasta de dos enteros y cinco decimales, adicionando ceros en las casillas que no se utilicen.

Para efectos de comparar la prima expresada en por ciento, contra la prima anterior y establecer si la nueva prima debe permanecer igual, disminuir o aumentar, se determinará conforme a lo siguiente: Si el valor obtenido de la prima expresada en por ciento es el mismo que la prima anterior, se continuará con la obligación de presentar la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad. En caso de que sean diferentes, procederá asentar la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento, con respecto a la prima del año anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas al momento de la revisión.

Conforme lo establece el Artículo 74 de la Ley del Seguro Social, estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto cinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA. Anote en los espacios en blanco (sí) o (no) si la empresa registró siniestralidad y según el caso, en el otro espacio anote (sí) o (no) incluye la Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados.

VALIDEZ. La nueva prima obtenida surtirá efectos a partir del 1º de marzo del año siguiente a aquél en que concluyó el periodo computado y hasta el último día de febrero del año siguiente. Anote en los espacios en blanco los cuatro dígitos que identifiquen el año de inicio y término de la vigencia.

6.- ACREDITACION POR LA S.T.P.S. Si su empresa ya cuenta con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, marque con una "X" en el cuadro correspondiente a SI, por lo que deberá aplicar como F = 2.2 en el desarrollo de la fórmula de la prima (anexar copia simple de la acreditación correspondiente y original para copia), de no ser así marque en el cuadro correspondiente a NO y como F (Factor de Prima) deberá aplicar conforme a lo dispuesto en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social y Décimo Noveno Transitorio del Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 2001.

7.- NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL. Asiente el nombre completo y firma del patrón o sujeto obligado o de su representante legal.

OBSERVACIONES GENERALES. Se asistirá a la empresa de la obligación de presentar ante el I.M.S.S., la Determinación, cuando:

La nueva prima determinada resulte igual a la del periodo anterior.

Se haya dado de alta ante el I.M.S.S., o modificado su Actividad durante el periodo comprendido entre el 2 de enero al 31 de diciembre del año que corresponde (periodo de revisión).

Exista una reanudación y conserve la misma actividad durante el periodo que se revisa y haya transcurrido un tiempo mayor a seis meses entre ésta y la fecha de la baja.

IMPORTANTE. La empresa que estando obligada a presentar ante el I.M.S.S., la Determinación respectiva durante el periodo establecido, no lo hiciera, el I.M.S.S. le notificará el Dictamen de Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo. La Ley del Seguro Social en sus Artículos 304 A y 304 B, disponen las causas y los montos de las sanciones, respectivamente, para patrones que estando obligados no presenten su Determinación, lo hagan oportunamente o con datos falsos o incompletos.

CONTINUAN INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA "RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS".

PARA CUALQUIER ACLARACION, DUDA Y/O COMENTARIO CON RESPECTO A ESTE TRAMITE, SIRVASE LLAMAR AL SISTEMA DE ATENCION TELEFONICA A LA CIUDADANIA (SACTEL) A LOS TELEFONOS 54-80-20-00 EN EL D.F. Y AREA METROPOLITANA, DEL INTERIOR DE LA REPUBLICA SIN COSTO PARA EL USUARIO AL 01-800-00-14800, O AL 1-888-694-3372 DESDE ESTADOS UNIDOS Y CANADA, PARA INFORMACION, ORIENTACION Y QUEJAS, ACUDA A LA OFICINA ADMINISTRATIVA DEL I.M.S.S. QUE LE CORRESPONDA O LLAME A: LADA SIN COSTO 01 800 905 9600; VALLE DE MEXICO 52 41 02 45.



8

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

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

HOJA _____ DE _____

REGISTRO PATRONAL D.V.
[] []

NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL: []

DOMICILIO Y TELEFONO: []

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION	NOMBRE DEL ASSEURADO	CATEGORIA O REVALUACION	FECHA DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO			TIPO DE RIESGO	DIAS SUBSIDIADOS	PORCENTAJE DE INDAGACION DENOMINATE PATRONAL TOTAL	DEFUNCION (D)	FECHA DE SUTS					
			(R)	AÑO	MES	DA					AÑO	MES	DA			

11

CLUB-254

NOTE EN EL CASO: (R) SI SE TRATA DE REVALUACION PARA TIPO DE RIESGO 1 = ACCIDENTE DE TRABAJO 2 = ENFERMEDAD DE TRABAJO Y (D) SI SE TRATA DE DEFUNCION.

D.V. DESTO VERIFICADOR

INSTRUCCIONES DE LLENADO

Esta Determinación se elaborará en original y copia (original para el I.M.S.S., y la copia para el patrón). El llenado deberá realizarse utilizando exclusivamente máquina de escribir y empleando letras mayúsculas compactas. Se ocupará una celda para cada letra o número. Ejemplo:

REGISTRO PATRONAL D. V.
C 1 6 2 3 0 0 1 1 0 3

Se numerarán las hojas de que conste la Determinación, es decir, la cabecera del formulario siempre será "1" y por cada una de las que se utilicen para la Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados, se asignará número consecutivo. Ejemplo:

HOJA 1 DE 3

Verificar que los datos proporcionados sean correctos, teniendo especial cuidado con los relativos a la identificación de la empresa, como son: registro patronal y nombre, denominación o razón social.

La Determinación deberá contener nombre y firma del patrón o de su representante legal, así como el sello de la empresa, en caso de contar con él. Sin la firma el documento carece de validez; presentando tarjeta de identificación patronal y en su caso, copia certificada del acta notarial del representante legal que lo acredite para actos administrativos y para pleitos y cobranzas.

Esta Determinación se entregará durante el mes de febrero en la Oficina Administrativa del I.M.S.S., que corresponda al patrón, atendiendo al domicilio del centro de trabajo. Esta misma Oficina será quien en su caso, dará respuesta al trámite.

1.- FECHA DE ELABORACION. Anote día, mes y año en que se elabora la Determinación, utilizando números arábigos (dos dígitos para el día y mes y cuatro para el año).

2.- REGISTRO DE RECEPCION. Para uso exclusivo del I.M.S.S.

3.- DATOS GENERALES DE LA EMPRESA. Registre los datos que identifiquen a la empresa, de acuerdo a lo siguiente:

REGISTRO PATRONAL. Anote el registro patronal que tenga asignada la empresa, que consta de diez dígitos, ya sea numérico o alfanumérico.
DIGITO VERIFICADOR (D. V.). Anote el número que tenga asignado la empresa, que consta de un dígito (dejar en blanco en caso de desconocido).
NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL. Asiente el nombre, denominación o razón social de la empresa, tal como se tiene manifestado ante el I.M.S.S.

DOMICILIO Y TELEFONO. Registre el domicilio completo de la empresa, así como el número telefónico.

ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO. Anote la actividad a que se dedica la empresa.

CLASE DE RIESGO. Señale con número romano la clase de riesgo en la cual se encuentre clasificada la empresa ante el I.M.S.S., para efectos del Seguro de Riesgos de Trabajo, que se identifica como I, II, III, IV o V, con fundamento en el Artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

FRACCION NUMERO. Anote el número de la fracción en la que se encuentre registrada la empresa ante el I.M.S.S., la que puede constar de tres o cuatro dígitos, de acuerdo al Catálogo de Actividades contenido en el Artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

PRIMA ANTERIOR. Asiente el valor de la prima con la que viene cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

4.- DATOS BASE PARA DETERMINAR LA PRIMA. Se anotarán los valores que corresponden a cada una de las variables que intervienen para determinar la prima, considerando la siniestralidad laboral registrada en la empresa durante el periodo de revisión. Los datos deberán asentarse de derecha a izquierda, adicionando ceros en las casillas que no se utilicen. Ejemplo:

0 0 0 2 8

SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL _____. Anote en el espacio en blanco los cuatro dígitos que identifiquen el año al que corresponde el periodo de revisión.

TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL (S). Anote la suma de los días subsidiados por riesgos de trabajo, otorgados a los trabajadores que sufrieron un accidente o enfermedad de trabajo. En este renglón se incluirán, también, los días subsidiados por lesiones que sufran los trabajadores. La información se obtendrá sumando el total de días autorizados por certificados de incapacidad otorgados al trabajador, con motivo del accidente o enfermedad de trabajo, así como por recálculo.

SUMA DE LOS PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES Y TOTALES, DIVIDIDOS ENTRE 100 (I). Registre la suma de los porcentajes de las valuaciones por incapacidad permanente parcial y total otorgados a los trabajadores durante el periodo de revisión, así como los porcentajes dictaminados con motivo de revaluación y el resultado dividido entre 100, expresándolo en enteros y un decimal. Tratándose de revaluación dictaminada en el mismo periodo en que se otorgó la valuación por incapacidad permanente, para efectos de determinar la prima, se considerará la suma de los porcentajes de ambas. Cuando la revaluación se dicte en periodo diferente al de la valuación inicial, sólo se considerará el porcentaje de revaluación. Los datos deberán obtenerse del formato "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3), emitido por el I.M.S.S.

NUMERO DE DEFUNCIONES (D). Anote el número total de defunciones originadas por accidentes y enfermedades de trabajo durante el periodo de revisión. La información podrá obtenerse del documento denominado "Dictamen de Incapacidad Permanente o de Defunción por Riesgo de Trabajo" (ST-3), emitido por el I.M.S.S.

NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS AL RIESGO (N). Asiente la cantidad que resulte de dividir el total de días cotizados por todos los trabajadores de la empresa durante el año sujeto a revisión, hubieran o no sufrido un riesgo de trabajo, descontando el total de días de incapacidad o ausentismo y el resultado dividido entre 365 días del año, el cual se expresará en enteros y un decimal. Para contabilizar los días cotizados de los trabajadores de modalidades de aseguramiento 10, 13 y 17, se considerarán las Cédulas de Determinación de Cuotas emitidas por el I.M.S.S., y para las modalidades 14 y 45, los registros empresariales (nomina, listas de raya, etc.), en los que se asiente el número de días trabajados.

FACTOR DE PRIMA (F). Anote y aplique en la fórmula el 2.2 al cuente con la acreditación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, de no ser así, para la Siniestralidad Laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del 2002, anote como factor de prima 2.7; para el 2003 el 2.5 y a partir del ejercicio 2004 el 2.3.

PRIMA MINIMA DE RIESGO (M). Para la Siniestralidad Laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1º de enero al 31 de diciembre del 2002, anote y aplique en la fórmula el 0.0031, para el 2003 el 0.0038, para el 2004 el 0.0044 y para el 2005 el 0.0050.

NOTA: No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

PARA CUALQUIER ACLARACION, DUDA Y/O COMENTARIO CON RESPECTO A ESTE TRAMITE, SIRVASE LLAMAR AL SISTEMA DE ATENCION TELEFONICA A LA CIUDADANIA (SACTEL) A LOS TELEFONOS 54-80-20-00 EN EL D.F. Y AREA METROPOLITANA, DEL INTERIOR DE LA REPUBLICA SIN COSTO PARA EL USUARIO AL 01-800-00-14800, O AL 1-888-694-3372 DESDE ESTADOS UNIDOS Y CANADA. PARA INFORMACION, ORIENTACION Y QUEJAS, ACUDA A LA OFICINA ADMINISTRATIVA DEL I.M.S.S. QUE LE CORRESPONDA O LLAME A: LADA SIN COSTO 01 800 905 9600; VALLE DE MEXICO 52 41 02 45.

5.- RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA. Aplique y sustituya los valores de la fórmula de la prima, contenida en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social.

FORMULA:

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

Donde:

S	=	Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.
I	=	Símbolo de división.
365	=	Número de días naturales del año.
V	=	25 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.
*	=	Símbolo de multiplicación.
+	=	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100.
D	=	Número de defunciones.
F	=	Factor de prima.
N	=	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.
M	=	Prima mínima de riesgo.

SUSTITUCION DE VALORES. Anote el resultado de cada una de las variables en los espacios en blanco.

$$[(\quad / 365) + 25 * (\quad + \quad) * (\quad / \quad) + \quad]$$

DESARROLLO. Aplique y despeje la fórmula de la prima para obtener su resultado, redondeando cada operación a ocho decimales.

RESULTADO. Asiente la cantidad que se determinó del desarrollo de la fórmula y multiplíquela por 100, redondeándola a cinco decimales, el resultado obtenido será la prima expresada en por ciento, que servirá para comparar con la prima anterior y establecer si la prima con la que la empresa viene cubriendo sus cuotas, deberá permanecer igual, disminuir o aumentar.

NUOVA PRIMA. Una vez comparado con la prima anterior, registre de derecha a izquierda, misma que será hasta de dos enteros y cinco decimales, adicionando ceros en las casillas que no se utilicen.

Para efectos de comparar la prima expresada en por ciento, contra la prima anterior y establecer si la nueva prima debe permanecer igual, disminuir o aumentar, se determinará conforme a lo siguiente: Si el valor obtenido de la prima expresada en por ciento es el mismo que la prima anterior, se emitirá a la empresa de la obligación de presentar la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad. En caso de que sean diferentes, procederá asentar la nueva prima, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento, con respecto a la prima del año anterior con que la empresa venía cubriendo sus cuotas al momento de la revisión.

Conforme lo establece el Artículo 74 de la Ley del Seguro Social, estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto cinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente.

SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA. Anote en los espacios en blanco (sí) o (no) si la empresa registró siniestralidad y según el caso, en el otro espacio anote (sí) o (no) si incluye la Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados.

VIGENCIA. La nueva prima obtenida surtirá efectos a partir del 1º de marzo del año siguiente a aquél en que concluyó el periodo computado y hasta el último día de febrero del año siguiente. Anote en los espacios en blanco los cuatro dígitos que identifiquen el año de inicio y término de la vigencia.

6.- ACREDITACION POR LA S.T.P.S. Si su empresa ya cuenta con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, marque con una "X" en el cuadro correspondiente a Sí, por lo que deberá aplicar como F = 2.2 en el desarrollo de la fórmula de la prima (anexar copia simple de la acreditación correspondiente y original para cotejo), de no ser así marque en el cuadro correspondiente a No y como F (Factor de Prima) deberá aplicar conforme a lo dispuesto en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social y Décimo Noveno Transitorio del Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de diciembre de 2001.

7.- NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL. Asiente el nombre completo y firma del patrón o sujeto obligado o de su representante legal.

OBSERVACIONES GENERALES. Se emitirá a la empresa de la obligación de presentar ante el I.M.S.S., la Determinación, cuando:

La nueva prima determinada resulte igual a la del periodo anterior.

Se haya dado de alta ante el I.M.S.S., o modificado su Actividad durante el periodo comprendido entre el 2 de enero al 31 de diciembre del año que corresponde (periodo de revisión).

Exista una revaluación y conserve la misma actividad durante el periodo que se revise y haya transcurrido un tiempo mayor a seis meses entre ésta y la fecha de la baja.

IMPORTANTE. La empresa que estando obligada a presentar ante el I.M.S.S., la Determinación respectiva durante el periodo establecido, no lo hiciera, el I.M.S.S., le notificará el Dictamen de Determinación de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo. La Ley del Seguro Social en sus Artículos 304 A y 304 B, disponen las causas y los montos de las sanciones, respectivamente, para patrones que estando obligados no presenten su Determinación, lo hagan contemporáneamente o con datos falsos o incompletos.

CONTINUAR INSTRUCCIONES AL REVERSO DE LA 'RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS'.

Cálculo de las Cuotas Patronales por Riesgo de Trabajo

Para ejemplificar el cálculo de este seguro, supongamos que la empresa ha obtenido una Prima de Riesgo de Trabajo de 2.16025 obtenida con los datos del ejercicio anterior, el cálculo sería:

CUOTAS PATRONALES POR RIESGO DE TRABAJO			
NOMBRE	SBC MENSUAL	PRIMA R.T.	CUOTA PATRONAL
ALLC	1,467.47	2.16025 %	31.70
DMM	7,337.34	2.16025 %	158.51
RMA	35,100.00	2.16025 %	758.25

“ CASO PRACTICO ”

CASO PRÁCTICO

La empresa Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV., se dedica a la fabricación de refacciones para maquinaria y equipos de producción, su domicilio fiscal se encuentra ubicada en Av. De las Flores #20, Col. Atila, Cuautitlán Estado de México; su RFC es: SAI 941213 P58, y el Número de Registro Patronal C7310141-10-7.

Con objeto de procesar la información al cierre del mes de diciembre de 2005 para el cálculo de las cuotas obrero-patronales que corresponden al mes de diciembre y el sexto bimestre del año; presenta los papeles de trabajo con la siguiente información:

1. Datos Generales de la Empresa
2. Descripción de las prestaciones al personal
3. Reporte de Inasistencias por ausentismo o incapacidad
4. Días a cotizar en el mes y el bimestre
5. Tasas Aplicables a los Seguros
6. Días límite en el Salario Base de Cotización
7. Reporte del Tiempo Extraordinario
8. Importe de las remuneraciones a los empleados
9. Integración del Tiempo Extraordinario al Salario Base de Cotización

10. Integración de los Ingresos al Salario Base de Cotización
11. Límites señalados en Días y en Importes mensuales
12. Cuotas del Seguro de Enfermedad y Maternidad
13. Cuotas del Seguro de Invalidez y Vida
14. Cuotas del Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales
15. Cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
16. Cuotas del Seguro de Riesgo de Trabajo
17. Resumen de las Cuotas Obrero-Patronales.

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

1.- Datos Generales de la Empresa

EMPRESA	Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV
R.F.C.	SAI 941213 P58
REGISTRO PATRONAL	C7310141-10-7
DOMICILIO	Av. De las Flores # 20, Col. Atila, Cuautitlán Estado de México;
OBJETO SOCIAL	Se dedica a la fabricación de refacciones para maquinaria y equipos de producción
No. EMPLEADOS:	10
PRIMA DE RIESGO DE TRABAJO	2.16025

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

2.- Descripción de las prestaciones al personal

CONCEPTO	PORCENTAJE DÍAS
AGUINALDO	Con superioridad a lo que marca la Ley Federal del Trabajo, la empresa paga 20 días de aguinaldo.
VACACIONES	Los periodos vacacionales se otorgan conforme a los mínimos de Ley, ya que la constante producción impide que los trabajadores estén ausentes por largos periodos.
PRIMA VACACIONAL	Se otorga una 25% sobre el monto a percibir de vacaciones.
VALES DESPESA	Se paga un 10% sobre el sueldo ordinario, sin descontar inasistencias.
BONO PRODUCTIVIDAD	Mediante la evaluación del mes, se alcanzaron las metas de ventas y optimización de recursos, por lo que se decidió otorgar el Bono de Productividad de manera general, ya que el bono se proporciona de forma permanente, y solo se pierde cuando no se alcanzan las metas establecidas con antelación.
PREMIO ASISTENCIA	Al igual que el Bono de Productividad, la labor constante del personal se vió recompensada con un Premio de Asistencia por un 10% del sueldo ordinario, a excepción de los trabajadores que incurrieron en inasistencias no justificadas.
ALIMENTACIÓN	El trabajador recibe un alimento diario, sin cobrarles un solo centavo.
HABITACIÓN	Los trabajadores fueron contratados en diferentes estados de la república, por lo que la empresa les proporciona una vivienda cobrándoles \$400.00 mensuales, para el pago de servicios domésticos.
FONDO AHORRO	El trabajador aporta un 10% y la empresa un 13%, el monto se retira al cierre del año en el mes de diciembre
TIEMPO EXTRAORDINARIO	Sólo se permitió el trabajo de tiempo adicional a la jornada de labores durante la última semana del mes, por el cierre de producción y por la consigna de cumplir con las metas.

Servicios Administrativos Internacionales, SA. De CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

3.- Reporte de Inasistencias por ausentismo o incapacidad

No.	NOMBRE	Observaciones	INASISTENCIAS	
			FALTAS	INCAPACIDADES
1	Casiano Lara Enrique	Tuvo 3 inasistencias durante el mes, de los cuales dos no fueron justificadas.	2	0
2	Castillo Martínez José Antonio	No tuvo inasistencias.	0	0
3	Castro Cesar Patricia	No tuvo inasistencias.	0	0
4	Castro Raymundo Marco Antonio	Falto 4 veces al trabajo por enfermedad, pero la empresa subsidió los tres primeros y el cuarto fue cubierto por el IMSS.	0	1
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	Tuvo 1 inasistencia durante el mes no justificada.	1	0
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	No tuvo inasistencias.	0	0
7	Contreras Ventura Leonardo	Falto 6 veces al trabajo por enfermedad, pero la empresa subsidió los tres primeros y los dos restantes fueron cubiertos por el IMSS.	0	2
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	Tuvo 3 inasistencias durante el mes, de los cuales sólo un día tuvo justificación.	2	0
9	Cordova Rodríguez Alicia	Tuvo dos faltas, pero ambas fueron autorizadas previamente por el depto de Recursos Humanos.	0	0
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	Falto una vez sin justificación alguna.	1	0

Cuando un trabajador tiene incapacidad medica por RT o enfermedad general, solo se paga el SAR E
INFONAVIT

Faltas injustificadas, solo se paga el Seguro de E y M

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

4.- Días a cotizar en el mes y el bimestre

No.	NOMBRE	INASISTENCIAS		mes	bimestre	DÍAS A COTIZAR					
		FALTAS	INCAPACIDADES	12	4	EYM (M)	I Y V (M)	R (B)	CV (B)	RT (M)	GUARD (M)
1	Casiano Lara Enrique	2	0	31	62	31	29	60	60	29	29
2	Castillo Martínez José Antonio	0	0	31	62	31	31	62	62	31	31
3	Castro Cesar Patricia	0	0	31	62	31	31	62	62	31	31
4	Castro Raymundo Marco Antonio	0	1	31	62	30	30	62	61	30	30
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	1	0	31	62	31	30	61	61	30	30
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	0	0	31	62	31	31	62	62	31	31
7	Contreras Ventura Leonardo	0	2	31	62	29	29	62	60	29	29
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	2	0	31	62	31	29	60	60	29	29
9	Cordova Rodríguez Alicia	0	0	31	62	31	31	62	62	31	31
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	1	0	31	62	31	30	61	61	30	30

Cuando un trabajador tiene incapacidad medica por RT o enfermedad general, solo se paga el SAR E INFONAVIT

Faltas injustificadas, solo se paga el Seguro de E y M

(B)	Periodo Bimestral
(M)	Periodo Mensual
EYM	Enfermedad y Maternidad
I Y V	Invalidez y Vida
R	Retiro
CV	Cesantía y Vejez
RT	Riesgo de Trabajo
GUARD	Guardería y Prestaciones Sociales

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

6.- Días limite en el Salario Base de Cotización

VIGENCIA		AÑOS	RIESGO DE TRABAJO	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	INVALIDEZ Y VIDA	CESANTÍA Y VEJEZ	GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	LIMITE SBC	SMGDF	40 % SMGDF	20 % SMGDF
INICIAL	FINAL										
01/07/97	30/06/98	1	25	25	15	15	25	25	46.8	18.72	9.36
01/07/98	30/06/99	2	25	25	16	16	25	25			
01/07/99	30/06/00	3	25	25	17	17	25	25			
01/07/00	30/06/01	4	25	25	18	18	25	25			
01/07/01	30/06/02	5	25	25	19	19	25	25			
01/07/02	30/06/03	6	25	25	20	20	25	25			
01/07/03	30/06/04	7	25	25	21	21	25	25			
01/07/04	30/06/05	8	25	25	22	22	25	25			
01/07/05	30/06/06	9	25	25	23	23	25	25			
01/07/06	30/06/07	10	25	25	24	24	25	25			
01/07/07	30/06/08	11	25	25	25	25	25	25			

ENERO	1	59	31	59
FEBRERO	2	61	28	59
MARZO	3	61	31	61
ABRIL	4	62	30	61
MAYO	5	61	31	61
JUNIO	6	61	30	61
JULIO	7		31	62
AGOSTO	8		31	62
SEPTIEMBRE	9		30	61
OCTUBRE	10		31	61
NOVIEMBRE	11		30	61
DICIEMBRE	12		31	61
BIMESTRAL				
MENSUAL				

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

9.- Integración del Tiempo Extraordinario al Salario Base de Cotización

No.	NOMBRE	INTEGRANTES		NO INTEGRANTES		IMPORTE INTEGRANTES		TOTAL	INTEGRACIÓN
		DOBLES	TRIPLES	DOBLES	TRIPLES	DOBLES	TRIPLES	INTEGRACIÓN	DIARIA
1	Casiano Lara Enrique	2		5		250.00	0.00	250.00	8.06
2	Castillo Martínez José Antonio	1		4		291.67	0.00	291.67	9.41
3	Castro Cesar Patricia	1		3		333.33	0.00	333.33	10.75
4	Castro Raymundo Marco Antonio	0		3		0.00	0.00	0.00	0.00
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	1		6		52.52	0.00	52.52	1.69
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	3	1	6		177.22	88.61	265.82	8.57
7	Contreras Ventura Leonardo	2		4		118.14	0.00	118.14	3.81
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	2		5		141.66	0.00	141.66	4.57
9	Cordova Rodríguez Alicia	0		6		0.00	0.00	0.00	0.00
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	2	1	7	1	191.67	143.75	335.42	10.82

Son integrantes las horas extra que excedan de 3 horas en un día o de 3 veces en la semana

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

Monto del Salario Base de Cotización Mensual

11.- Limites señalados en Días y en Importes mensuales

No.	NOMBRE	SALARIO BASE COTIZACIÓN	LIMITE DE INTEGRACIÓN DIARIA AL SBC.						DÍAS A COTIZAR POR RAMO DEL SEGURO						SBC POR SEGUROS AMPARADOS					
			EYM (M)	I Y V (M)	R (B)	CV (B)	RT (M)	GUARD (M)	MENSUAL				BIMESTRAL		EYM	I Y V	R	RCV	RT	G Y PS
			25 1,170.00	23 1,076.40	23 1,076.40	23 1,076.40	25 1,170.00	25 1,170.00	EYM (M)	I Y V (M)	RT (M)	G Y PS (M)	R (R)	CV (B)	(M)	(M)	(B)	(B)	(M)	(M)

1	Casiano Lara Enrique	738.47	738.47	738.47	738.47	738.47	738.47	738.47	31	29	29	29	60	60	22,892.59	21,415.65	44,308.24	44,308.24	21,415.65	21,415.65
2	Castillo Martínez José Antonio	1623.54	1170.00	1076.40	1076.40	1076.40	1170.00	1170.00	31	31	31	31	62	62	36,270.00	33,368.40	66,736.80	66,736.80	36,270.00	36,270.00
3	Castro Cesar Patricia	1858.41	1170.00	1076.40	1076.40	1076.40	1170.00	1170.00	31	31	31	31	62	62	36,270.00	33,368.40	66,736.80	66,736.80	36,270.00	36,270.00
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	492.88	492.88	492.88	492.88	492.88	492.88	30	30	30	30	62	61	14,786.46	14,786.46	30,558.68	30,065.80	14,786.46	14,786.46
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	296.48	296.48	296.48	296.48	296.48	296.48	31	30	30	30	61	61	9,190.95	8,894.47	18,085.42	18,085.42	8,894.47	8,894.47
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	319.73	319.73	319.73	319.73	319.73	319.73	31	31	31	31	62	62	9,911.70	9,911.70	19,823.41	19,823.41	9,911.70	9,911.70
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	314.49	314.49	314.49	314.49	314.49	314.49	29	29	29	29	62	60	9,120.27	9,120.27	19,498.51	18,869.53	9,120.27	9,120.27
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	408.25	408.25	408.25	408.25	408.25	408.25	31	29	29	29	60	60	12,655.83	11,839.33	24,495.16	24,495.16	11,839.33	11,839.33
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	444.70	444.70	444.70	444.70	444.70	444.70	31	31	31	31	62	62	13,785.71	13,785.71	27,571.42	27,571.42	13,785.71	13,785.71
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	564.73	564.73	564.73	564.73	564.73	564.73	31	30	30	30	61	61	17,506.60	16,941.87	34,448.47	34,448.47	16,941.87	16,941.87

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

12.- Cuotas del Seguro de Enfermedad y Maternidad

No.	NOMBRE	SBC DIARIO	DÍAS A COTIZAR	SBC	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD							
		EYM	EYM	EYM MENSUAL	PRESTACIONES EN ESPECIE				PRESTACIONES EN DINERO		GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS	
					CUOTA FIJA		EXCEDENTE		UNICA			
					PATRÓN	TRABAJ.	PATRÓN	TRABAJ.	PATRÓN	TRABAJ.	PATRÓN	TRABAJ.
1	Casiano Lara Enrique	738.47	31	22,892.59	267.67	0.00	476.48	163.15	160.25	57.23	240.37	85.85
2	Castillo Martínez José Antonio	1170.00	31	36,270.00	267.67	0.00	820.28	280.87	253.89	90.68	380.84	136.01
3	Castro Cesar Patricia	1170.00	31	36,270.00	267.67	0.00	820.28	280.87	253.89	90.68	380.84	136.01
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	30	14,786.46	259.04	0.00	271.76	93.06	103.51	36.97	155.26	55.45
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	31	9,190.95	267.67	0.00	124.35	42.58	64.34	22.98	96.50	34.47
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	31	9,911.70	267.67	0.00	142.87	48.92	69.38	24.78	104.07	37.17
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	29	9,120.27	250.40	0.00	129.75	44.43	63.84	22.80	95.76	34.20
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	31	12,655.83	267.67	0.00	213.40	73.07	88.59	31.64	132.89	47.46
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	31	13,785.71	267.67	0.00	242.44	83.01	96.50	34.46	144.75	51.70
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	31	17,506.60	267.67	0.00	338.06	115.76	122.55	43.77	183.82	65.65

Para el cálculo de cada cuota, se multiplica el Salario Base de Cotización mensual por cada una de las tasas que señala la Hoja de Trabajo 5.- "Tasas aplicables a los seguros"

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

13.- Cuotas del Seguro de Invalidez y Vida

No.	NOMBRE	SBC DIARIO I Y V	DIAS A COTIZAR I Y V	SBC I Y V MENSUAL	INVALIDEZ Y VIDA	
					PATRÓN	TRABAJADOR
1	Casiano Lara Enrique	738.47	29	21,415.65	374.77	133.85
2	Castillo Martínez José Antonio	1076.40	31	33,368.40	583.95	208.55
3	Castro Cesar Patricia	1076.40	31	33,368.40	583.95	208.55
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	30	14,786.46	258.76	92.42
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	30	8,894.47	155.65	55.59
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	31	9,911.70	173.45	61.95
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	29	9,120.27	159.60	57.00
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	29	11,839.33	207.19	74.00
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	31	13,785.71	241.25	86.16
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	30	16,941.87	296.48	105.89

Para el cálculo de cada cuota, se multiplica el Salario Base de Cotización mensual por cada una de las tasas que señala la Hoja de Trabajo

5.- "Tasas aplicables a los seguros"

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

14.- Cuotas del Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales

No.	NOMBRE	SBC DIARIO G Y PS	DÍAS A COTIZAR G Y PS	SBC G Y PS MENSUAL	GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	
					PATRÓN	TRABAJADOR
1	Casiano Lara Enrique	738.47	29	21,415.65	214.16	0.00
2	Castillo Martínez José Antonio	1170.00	31	36,270.00	362.70	0.00
3	Castro Cesar Patricia	1170.00	31	36,270.00	362.70	0.00
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	30	14,786.46	147.86	0.00
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	30	8,894.47	88.94	0.00
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	31	9,911.70	99.12	0.00
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	29	9,120.27	91.20	0.00
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	29	11,839.33	118.39	0.00
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	31	13,785.71	137.86	0.00
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	30	16,941.87	169.42	0.00

Para el cálculo de cada cuota, se multiplica el Salario Base de Cotización mensual por cada una de las tasas que señala la Hoja de Trabajo

5.- "Tasas aplicables a los seguros"

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

15.- Cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

No.	NOMBRE	SBC DIARIO RCEAV	DÍAS A COTIZAR		SBC BIMESTRAL		RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			
			R	CEAV	R	CEAV	RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ	
							PATRÓN	TRABAJADOR	PATRÓN	TRABAJADOR
1	Casiano Lara Enrique	738.47	60	60	44,308.24	44,308.24	886.16	0.00	1,395.71	498.47
2	Castillo Martínez José Antonio	1076.40	62	62	66,736.80	66,736.80	1,334.74	0.00	2,102.21	750.79
3	Castro Cesar Patricia	1076.40	62	62	66,736.80	66,736.80	1,334.74	0.00	2,102.21	750.79
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	62	61	30,558.68	30,065.80	611.17	0.00	947.07	338.24
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	61	61	18,085.42	18,085.42	361.71	0.00	569.69	203.46
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	62	62	19,823.41	19,823.41	396.47	0.00	624.44	223.01
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	62	60	19,498.51	18,869.53	389.97	0.00	594.39	212.28
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	60	60	24,495.16	24,495.16	489.90	0.00	771.60	275.57
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	62	62	27,571.42	27,571.42	551.43	0.00	868.50	310.18
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	61	61	34,448.47	34,448.47	688.97	0.00	1,085.13	387.55

Para el cálculo de cada cuota, se multiplica el Salario Base de Cotización mensual por cada una de las tasas que señala la Hoja de Trabajo

5.- "Tasas aplicables a los seguros"

Servicios Administrativos Internacionales, SA. de CV.

Registro Patronal: C7310141-10-7

Registro Federal de Contribuyentes: SAI 941213 P58

16.- Cuotas del Seguro de Riesgo de Trabajo

No.	NOMBRE	SBC DIARIO RT	DÍAS A COTIZAR POR RT	SBC RT MENSUAL	PRIMA DE RIESGO TRABAJO	RIESGO DE TRABAJO	
						PATRÓN	TRABAJADOR
1	Casiano Lara Enrique	738.47	29	21,415.65	2.16025%	462.63	0.00
2	Castillo Martínez José Antonio	1170.00	31	36,270.00	2.16025%	783.52	0.00
3	Castro Cesar Patricia	1170.00	31	36,270.00	2.16025%	783.52	0.00
4	Castro Raymundo Marco Antonio	492.88	30	14,786.46	2.16025%	319.42	0.00
5	Cedillo Baltazar Sandra Maribel	296.48	30	8,894.47	2.16025%	192.14	0.00
6	Cervantes Duarte Cesar Augusto	319.73	31	9,911.70	2.16025%	214.12	0.00
7	Contreras Ventura Leonardo	314.49	29	9,120.27	2.16025%	197.02	0.00
8	Cordoba Palomares Juan Carlos	408.25	29	11,839.33	2.16025%	255.76	0.00
9	Cordova Rodríguez Alicia	444.70	31	13,785.71	2.16025%	297.81	0.00
10	Cruz Mendoza Hugo Guillermo	564.73	30	16,941.87	2.16025%	365.99	0.00

DISCUSIÓN

Durante el desarrollo de la investigación nos percatamos de que los diversos conceptos que se otorgan como pagos a los trabajadores, deben tener cuidado de no pasar por alto las condicionantes que se establecen desde el punto de vista constitucional, así como lo que señala la actual legislación laboral.

Por tal motivo, entendimos el estudio analizando el origen constitucional de la Seguridad Social en México, y las leyes que le son correlativas, ya que en la práctica profesional, debemos analizar la relación que guardan distintas leyes sobre un mismo tema; ya que el cumplir con un ordenamiento no nos libera de observar las leyes que norman su aplicación.

Pues bien, una vez que entendimos, que cuando la ley establece las relaciones laborales, automáticamente debemos considerar que los trabajadores sujetos a esa relación laboral tienen el derecho a la atención médica y social que proporciona el IMSS.

Muy importante resulta ser el correcto cálculo de las cuotas a cargo del patrón y del trabajador, por lo que dimos un amplio estudio a los conceptos que son más frecuentes en las nóminas de las empresas; no obstante que aunque no es tema de nuestro estudio, también comentamos que existe la posibilidad de que las empresas contraten al personal por medio de un intermediario, lo cual, no las libera totalmente de las obligaciones laborales que surjan.

Consecuentemente, podemos asintir con el estudio en general, que la teoría llevada a la práctica dará un mejor entendimiento al tema, pero sobre todo, nos dará una mejor comprensión del porqué de nuestra obligación de cumplir con las disposiciones legales como patrón y como trabajador, ya que el contador debe tener la capacitación adecuada para analizar problemas y plantear soluciones.

CONCLUSIONES.

Una vez concluido el estudio, resulta evidente que la aplicación correcta de la normatividad laboral y fiscal a que se encuentran sujetas las empresas en general, debe partir de una información oportuna y veraz, para que se cumpla correctamente con el pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS, además de vislumbrarse la posibilidad de planear los ingresos estratégicamente, a fin de crear mejores opciones a la Inversión Humana, pues con toda seguridad, las tendencias de las empresas a futuro se inclinarán a dar menores beneficios a los empleados.

Uno de los aspectos de mayor relevancia en la actualidad, es el de las contribuciones a cargo de las empresas que empleen trabajadores para su funcionamiento. Sin embargo, en el marco económico del país, la inestabilidad económica obliga a las empresas a crear mecanismos que logren abatir los costos y elevar los ingresos, buscando una adecuación entre el orden normativo y las nuevas corrientes del desarrollo integral y la reactivación empresarial.

Por este motivo, no se debe perder puntos importantes, como el entorno económico y social del país, además de que el contador tiene la responsabilidad de plantear la mejor solución para el correcto desempeño de la empresa en cuanto a su trabajo se refiere.

Por lo anterior, el contador, debe también plantear estrategias que permitan a la empresa conocer la carga social que traen consigo el empleo del Recurso Humano, indispensable motor intelectual de la planta productiva del país.

Esperando que el objetivo de mostrar los aspectos que involucran al contador público en el manejo de la información, y el proceso laboral, laboral y fiscal que sigue; es obvio sugerir que la misma labor debe permanecer en constante actualización, ya que así lo requiere el trabajo y la normatividad, que día con día modifica criterios que el contribuyente muchas veces no está dispuesto a comprender; el contador no sólo busca el problema, sino la solución.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS:

- 1.- AMEZCUA ORNELAS, Norahenid, “Relaciones Laborales, un enfoque actual y practico”, 2° Ed. Editorial Sicco; México, 1998.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa , México 2005.
- 3.- GONZÁLEZ, Héctor. “Puntos Finos sobre Seguro Social 2004”, Ed Ediciones fiscales ISEF, México 2004.
- 4.- HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Jesús. “Estudio Práctico de la Ley del Seguro Social”, 2° Ed. Ediciones fiscales ISEF; México. 1999.
- 5.- LEDESMA VILLAR, Luis Carlos. “Fondos y Cajas de Ahorro 2004”, Ed. Ediciones Fiscales ISEF; México.
- 6.- Ley del Seguro Social, Ed. Porrúa, México 2005.
- 7.- Ley Federal del Trabajo. Ed. Do Fiscal Editores
- 8.- MUÑOZ LÓPEZ, Rafael. “Estudios Prácticos del Grado de Riesgo”, Ed Ediciones fiscales ISEF, México 2004.
- 9.- PONCE RIVERA, Alejandro. “Infracciones y Delitos en Materia de Seguridad Social 2002”, Ediciones fiscales ISEF; México, 2002.
- 10.- SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo y Marcela ÁNGELES DAUAHARE. “Tesis Profesional ¡Un Problema! ¡Una Hipótesis! ¡Una solución!. 1ª.Ed. UNAM FESC, Estado de México.

ABREVIATURAS

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

SBC: Salario Base de Cotización

SDI: Salario Diario Integrado

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

LFT: Ley Federal del Trabajo

CC: Código Civil

E Y M: Enfermedad Y Maternidad

I y V: Invalidez y Vida

PTU: Participación de los Trabajadores en la Utilidad

LSS: Ley del Seguro Social

RACERF: Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de
Afinación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

GPS: Guardería y Prestaciones Sociales.