



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

**Propuesta de un esquema de
seguridad social, para una
empresa dedicada a la
producción y venta de hielo
en la ciudad de Uruapan,
Michoacán.**

Tesis

Que para obtener el título de:

Licenciada en Contaduría

Presenta:

Dalia Guadalupe Quiroz Alcalá

ASESOR:

L.C. Hilda Julieta Alcalá Gutiérrez



Uruapan, Michoacán. 14 de septiembre de 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO

A Dios, por darme la oportunidad de terminar con esta valiosa etapa de mi vida, y permitirme esta dicha tan grande que es el estar con mi familia.

A mis Padres, porque desde que fui una niña han querido lo mejor para mí, porque día a día me han enseñado gran parte de la vida, me han hecho comprender y valorar lo que tengo, y nunca voy a terminar de agradecer su gran esfuerzo, sacrificio, dedicación, cariño y apoyo incondicional que me han brindado siempre, para abrirme camino a un mejor futuro. Es la mejor de las herencias que me pudieron haber dado.

A mis Hermanos, por ser un impulso que me guía a seguir adelante. Por darme el ejemplo de no darse por vencido, que puedes conseguir algo bueno teniendo la fuerza y la voluntad de hacerlo. Por su apoyo, cariño, y dedicación Gracias.

A mis Amigos, por el apoyo que me brindaron en este ciclo escolar, por sus atenciones, preocupaciones, miedos, alegrías, y sobre todo gracias por su presencia y su amistad.

A mis profesores, porque gracias a sus conocimientos aportados, he podido aprender y tomar decisiones para seguir adelante.

GRACIAS a todos aquellos que fueron partícipes para que este logro se hiciera realidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1 PREVISIÓN SOCIAL

1.1	Concepto.....	9
1.2	Objetivo de la previsión social.....	10
1.3	Características de la previsión social.....	10
1.4	La previsión social y el impuesto sobre la renta.....	11
1.5	La previsión social y el seguro social.....	13
1.6	La previsión social y sus efectos.....	14
1.6.1	Económico.....	14
1.6.2	Financiero.....	15
1.7	Jornada de trabajo.....	17
1.8	Patrón.....	19
1.9	Trabajador.....	19
1.10	Obligaciones.....	19
1.10.1	Patrones.....	19
1.10.2	Trabajadores.....	26
1.11	Salario.....	29
1.11.1	Fijación del salario.....	30
1.11.2	Integración del salario.....	30
1.12	Salario base de cotización.....	30
1.13	Nómina.....	36

1.13.1 Percepciones.....	38
1.13.2 Deducciones.....	48

CAPÍTULO 2 SEGURIDAD SOCIAL

2.1 Antecedentes históricos.....	54
2.2 Concepto.....	58
2.3 Objetivos de la seguridad social.....	59
2.4 Características de la seguridad social.....	60
2.5 Tipos de régimen.....	61
2.5.1 Régimen obligatorio.....	61
2.5.1.1 Continuación voluntaria.....	62
2.5.1.2 Incorporación voluntaria.....	63
2.5.2 Régimen voluntario.....	64
2.6 Seguros que conforman la seguridad social.....	66

CAPÍTULO 3 PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Seguro social.....	92
3.2 Elementos básicos del seguro social.....	93

3.3	Prestaciones médicas.....	95
3.4	Prestaciones económicas.....	95
3.5	Prestaciones sociales.....	95

CAPÍTULO 4 PRESTACIONES Y REQUISITOS DEL INFONAVIT

4.1	Concepto.....	100
4.2	Objetivo del infonavit.....	101
4.3	Régimen del infonavit.....	101
4.4	Vivienda.....	106

CAPÍTULO 5 DISEÑO DE UN ESQUEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA PRODUCCIÓN Y VENTA DE HIELO

5.1	Historia de la empresa.....	111
5.2	Justificación.....	114
5.3	Desarrollo del caso práctico.....	115

CONCLUSIONES.....	141
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	144
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Es importante señalar que la seguridad social juega un papel muy importante en la vida de todas las personas, por lo que es importante tener un trabajo en donde puedas gozar de los beneficios y derechos que te otorga el instituto mexicano del seguro social. Es conveniente que todos los trabajadores conozcan a lo que pueden estar sujetos con una información que sea precisa y oportuna respecto a los seguros que puedan acudir, como también saber a qué régimen están sujetos y por supuesto conocer de las prestaciones que podrían disfrutar. Para lo cual el contador puede auxiliar a estas personas y aclararles sus dudas, así como explicar el porqué se debe seguir con estos.

Atendiendo a lo anterior se puede decir que la empresa dedicada a la producción de venta de hielo no cuenta con un esquema de seguridad social adecuado, el cual requiere de un estudio y evaluación. Por lo tanto se pretende demostrar la siguiente hipótesis “Un esquema de seguridad social adecuado promueve un aumento en los ingresos del trabajador y una disminución en el pago de las contribuciones.”

Esto nos lleva a que el objetivo principal sea “Proponer un esquema de seguridad social para una empresa dedicada a la producción de venta de hielo en la ciudad de Uruapan Michoacán.”

Por lo que los objetivos particulares que persigue son los siguientes:

Conocer e identificar a los trabajadores que gozan de las prestaciones por estar inscritos ante el IMSS.

Establecer un esquema que garantice la productividad y eficiencia de todos los participantes en la empresa dedicada a la producción de venta de hielo.

Aplicar las leyes para que proporcionen una ayuda para facilitar la determinación del cálculo de nómina buscando una estrategia para disminuir el pago beneficiando al patrón como al trabajador.

Todo esto se hace con la finalidad de motivar a los trabajadores para que pongan un mayor esfuerzo al desempeñar sus actividades, y así mismo reciban las aportaciones e incentivos que el patrón determinará de acuerdo a su desempeño y necesidades.

El presente trabajo será estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo 1 se hablará de lo que es la previsión social, sus características, la relación que se tiene con algunas leyes, como los efectos que tiene tanto económicos como financieros. También se darán a conocer unas breves definiciones que se deben llevar a cabo en una relación de trabajo, sin dejar atrás las obligaciones a que está sujeto tanto el patrón como el trabajador, así también una descripción de lo que es la nómina, como lo que se puede percibir y deducir dentro de la misma.

En el capítulo 2 se dará a conocer lo referente a lo que es la seguridad social, desde sus antecedentes, los objetivos que persigue, sus características y por supuesto los tipos de regímenes.

En el capítulo 3 se describirá lo que es el seguro social, los elementos que debe de contener, y las prestaciones a que se tiene derecho como son médicas, económicas y sociales.

En el capítulo 4 se mencionarán las prestaciones y requisitos para el INFONAVIT, como su objetivo, el régimen, y lo referente a la vivienda.

Por último se llevara a cabo el capítulo 5 en el cual se desarrollara el caso práctico, en el cual la empresa muy amablemente proporcione información para dar inicio con la investigación y poder realizar el cálculo de nómina a proponer, como su determinación del impuesto y su salario base de cotización, así como la determinación de las cuotas obrero – patronales, lo cual engloba nuestro esquema de seguridad social adecuado.

CAPÍTULO 1

PREVISIÓN SOCIAL

En este capítulo se describirá lo que es la previsión social, y hay que poner un gran interés en ello, debido a que es de gran ayuda para todos los trabajadores, son prestaciones que el patrón podrá otorgar a los mismos, y no se nos tiene que olvidar que esto tiene una estrecha relación con el seguro social, el cual es de vital importancia para todos porque es el que cuida de nuestra salud y del cual también tenemos derechos de recibir prestaciones, y contando con el mismo se podrán aprovechar las prestaciones que el patrón desee para sus trabajadores, es preciso señalar que no todas las prestaciones que otorgan los patrones son convenientes para él, pero todas las prestaciones que se consideren como previsión social son convenientes tanto para el patrón como para el trabajador, y se podrán preguntar ¿Qué diferencia hay entre estas prestaciones? Es muy clara la diferencia, cualquier tipo de prestación ya sea económica o en especie se le podrá otorgar al trabajador siempre y cuando se la haya ganado con su esfuerzo, dedicación y desarrollo en la empresa, en consecuencia las prestaciones de previsión social tienen el fin de incrementar el nivel de vida y no económico del trabajador, tomando en cuenta que estas prestaciones de previsión social se les tendrá que otorgar a todos los trabajadores que estén al servicio del mismo patrón para que se consideren como tal, el cual es muy considerable. Por tal motivo me parece conveniente ver este tema, cuál es el objetivo que tiene, las características que contienen y un enfoque fiscal y

financiero que tiene con otras leyes, ya que tienen relación, así como también son dependientes de las mismas y se considera importante para el patrón como para el trabajador, debido a que dependiendo de lo que se diga en ambas leyes se va a determinar el total de lo que en realidad está recibiendo el trabajador por su servicio prestado, así como lo que está aportando el patrón por ello y cuanto es lo que se está enterando a nuestra autoridad, por lo que también es considerable tomar en cuenta qué es lo que se entiende por patrón y trabajador, ya que son la parte más importante de la empresa, existiendo una relación laboral entre ambos, fijando una jornada de trabajo y tomando en cuenta las obligaciones que tiene cada uno, y así asignar el salario que le corresponderá a cada trabajador y saber qué es lo que puede integrar a su salario expidiéndoselo por medio de una nómina y recibo de nómina al trabajador como comprobación del pago por el servicio personal subordinado que se le presta al patrón.

1.1 Concepto

“Son las prestaciones proporcionadas por el patrón a sus trabajadores, que tienen como finalidad la elevación del nivel físico, cultural e integral del individuo, que en esencia no constituyen una remuneración a los servicios, ya que no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de desarrollo psico-físico y social del trabajador.” (BECERRIL, 1995:21)

1.2 Objetivo de la previsión social

“De acuerdo a nuestra legislación, en forma tática, se circunscribe a los trabajadores, por las prestaciones que se pueden otorgar con tal carácter y la ubicación que se les da como ingresos por la prestación de servicios personales subordinados en la legislación fiscal”. (BECERRIL, 1995:21)

1.3 Características de la previsión social

De acuerdo con el autor Alfonso, Becerril en su página número 24 nos dice que las prestaciones de previsión social tienen las siguientes características:

- Son otorgadas en forma adicional al salario.
- Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Proporcionan la seguridad, en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etc. de que el trabajador cuando algunos de estos eventos sucedan contará con los elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.

- Son reguladoras de la relación capital-trabajo.

1.4 La previsión social y el impuesto sobre la renta

La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 8 nos describe a la previsión social como “Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Debemos comprender que esto impacta tanto como para el patrón como para el trabajador, debido a que cuando el patrón otorga prestaciones a sus trabajadores, son con el objetivo de que estas serán deducibles, siempre y cuando se amparen los gastos que se deriven de la previsión social que se hayan establecido en su contrato colectivo de trabajo. Por lo que se considera que el trabajador con estas prestaciones se encontrará más contento y motivado, y por tal causa invertirá un mayor desempeño en sus capacidades para mantenerse en su ámbito laboral.

Al mencionar la palabra deducible se quiere dar a entender que se podrá disminuir del pago que se realizara a la autoridad por dicho impuesto.

Se pretende que la previsión social sea deducible para la empresa y además evitar que se acumule a los ingresos de los trabajadores, solo que también hay ciertas limitaciones que debemos tomar en cuenta, porque la misma ley del impuesto sobre la renta nos hace la mención en varios artículos.

Se considera que al momento que el trabajador obtiene ingresos, no todos son exentos para efectos del impuesto sobre la renta, y de los cuales los ingresos gravados perjudican su economía al momento en el que el patrón le retiene la cantidad correspondiente de dichos ingresos y por lo tanto su poder adquisitivo ya no es el mismo, porque se ve disminuido por dicha retención.

Al hablar de exento y gravado me refiero a que lo exento es una proporción del sueldo del trabajador que no se tomara en cuenta para el pago del impuesto, por lo que se considerara como eximido para el pago del impuesto, y en cuanto a lo gravado, es la parte de los ingresos que si se tomara en cuenta para calcular el impuesto y determinar el pago que se hará si así resultase.

El patrón y el trabajador al momento de estar participando en conjunto en la aplicación adecuada del plan de previsión social cumpliendo con las normas y requisitos que favorezcan y den cumplimiento a la deducibilidad que convenga a ambos, el trabajador con el simple hecho de entregar los comprobantes en el periodo correspondiente y que cumplan con los requisitos fiscales pueden ayudar para que el patrón deduzca dichos gastos.

Así también esta ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 Fracción VI nos dice que no se pagará impuesto sobre la renta cuando “los percibidos con motivo de

subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o por contratos de trabajo”.

Por la palabra análoga hay que entender que es por semejanza a algunas de las anteriores, puede verse que son muy diferentes, pero son beneficios que recibe el trabajador con el fin de ir incrementando su nivel de vida y previniendo contingencias, necesidades en un futuro, por lo tanto son consideradas como gastos de previsión social, sin olvidar que se deben establecer desde un principio en su contrato para que se tomen como tal.

1.5 La previsión social y el seguro social

Como es de observancia tanto la previsión social como el seguro social buscan proteger, ayudar y garantizar los derechos que tiene el trabajador, así como recibir una atención médica y gozar de un bienestar económico, ya sea en forma particular o colectiva.

Es preciso decir que su principal función es brindar protección sobre los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro cesantía en edad avanzada y vejez, y seguro de guarderías y prestaciones sociales a las personas que están más necesitadas.

1.6 La previsión social y sus efectos:

1.6.1 Económico

Se dice que el trabajador al momento de obtener sus ingresos y de tener el poder adquisitivo para cubrir sus necesidades está aportando a la economía del estado, y todo esto porque al momento de recibir su salario y de recibir las prestaciones otorgadas por su patrón le retienen una cantidad en relación al ingreso percibido, y cuando se llega a tener una igualdad entre los ingresos con los egresos, consideramos que la empresa o el trabajador tienen una economía estable.

Es claro ver que la previsión social no afecta a todos igual, y para eso nos tenemos que fijar con que planes o prestaciones cuenta cada trabajador, y así darnos cuenta si favorece o perjudica en su cuestión económica, debido a que si se está dentro de lo señalado en la ley y no rebasa sus limitaciones, es muy favorable eso, pero si en dado caso excede en una cantidad considerablemente alta lo debemos tomar en cuenta para analizar si es factible otorgar otras prestaciones o no, o en dado caso disminuir el porcentaje de la prestación que se vea más afectada en cuestión de retención o integración.

Por eso hoy en día es de gran apoyo contar con planes o esquemas de previsión y seguridad social, porque al momento de recibir las diferentes prestaciones que se otorgan incrementan el nivel de vida que llevan él y su familia o en su caso los que dependiesen de la persona trabajadora.

Con estos planes el trabajador mejora su economía tanto en el presente como la que pudiera tener en un futuro, porque en estos tiempos contamos con empresas que resguardan tu dinero, y pues a ese dinero que aporta el trabajador a dichas instituciones le va generando una utilidad dependiendo del tiempo en el que vaya haciendo ciertos ahorros y vaya construyendo aportaciones financieras, con las que dicha institución incrementa de manera indirecta el monto del salario que recibe el trabajador.

La previsión social es un plan que ayuda a las empresas en cuestión de sus finanzas, porque se pueden hacer deducibles las prestaciones otorgadas a los trabajadores, elevando el nivel de vida de los trabajadores como la rentabilidad y el nivel económico de la empresa.

Es más conveniente hacer que el aspecto económico favorezca al trabajador, por lo tanto al momento de realizar estos planes de previsión social, en lugar de generar más carga tributaria, se debe buscar la manera de que con estas prestaciones se contraponga lo que se debe pagar al estado para beneficiar y elevar los estándares económicos del el trabajador y sus dependientes, y sobre todo su motivación, para que este invierta mayor desempeño y sea más eficiente en sus labores, y de que se sienta seguro de que cuenta con estos beneficios debido a su trabajo.

1.6.2 Financiero

Nos podemos dar cuenta que en estos últimos años la crisis financiera ha afectado a la economía en el mundo y más en ciertos países. Por lo que es de gran importancia implantar planes de previsión social, que ayuden a desenvolver el nivel de vida del trabajador para que día a día sea mejor y su familia se sienta satisfecha por poder cubrir sus necesidades y por recibir cierto tipo de atenciones y servicios que les son brindadas por depender de la persona trabajadora asegurada.

Cuando el patrón otorga al trabajador dichas prestaciones, es natural que éstas tengan un costo para el patrón, por el simple hecho de ser aportaciones adicionales al salario y por lo tanto impactan financieramente en la economía del patrón, no obstante, los sistemas de seguridad social han pasado la prueba de manera eficaz, disminuyendo el impacto de la crisis. Por eso se considera que es un reto en la actualidad de que la seguridad social como la previsión social hagan frente a los resultados de esta decadencia.

A pesar de que se considera que al otorgar un plan de previsión social el patrón tiene que hacer un desembolso por otorgar las prestaciones, se tienen que ver las causas para darse cuenta de que resulta que cierto plan lo beneficia, porque pueden llegar a ser deducibles en un alto porcentaje según la ley del impuesto sobre la renta, e impacta de manera favorable para el trabajador, ya que estos ingresos no se acumulan, ni se integran para su salario base de cotización, y al momento de que no integran para su salario base de cotización disminuye los impuestos, las aportaciones que se hacen del IMSS, como las aportaciones del INFONAVIT y otras más, de las cuales directamente convienen al trabajador las prestaciones de

previsión social que otras prestaciones que se le pudieren otorgar por parte del seguro.

Resulta conveniente cuando las prestaciones de previsión social que recibe el trabajador no sean acumulables para ISR y que tampoco integren en su salario base de cotización para que disminuya de alguna manera los gastos que recaen sobre el patrón. El trabajador al momento de verse beneficiado con estas prestaciones tendrá menos gastos y tendrá que desembolsar menos dinero, pero si el patrón llegará a dar un aumento sobre su salario, es ahí cuando resultará afectada un poco su economía, por el hecho de que incrementa su retención, y es por eso que se debe de utilizar un plan de previsión social para que salga beneficiado tanto financieramente como socialmente.

Es claro que al que le repercute más financieramente es al patrón otorgar estas prestaciones, ya que el trabajador obtiene de alguna manera mayores utilidades. Pero no hay que dejar atrás que estas prestaciones disminuyen la carga tributaria para el patrón siempre y cuando se establezca y se estructure adecuadamente el plan de previsión social, con la finalidad de pagar lo menos posible y elevar el nivel de vida del trabajador, siempre y cuando este aproveche de la mejor manera las prestaciones adicionales que se le dan aparte del salario y que cumplan con los requisitos y señalamientos que se regulan en la ley.

1.7 Jornada de trabajo

“Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.”

(FISCONOMINA LFT, 2011:15)

En el artículo 60 de la ley federal del trabajo nos dice como se deberá comprender la jornada, debido a que existen 3 tipos de jornada que son los siguientes:

- a) Jornada diurna: es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- b) Jornada nocturna: es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- c) Jornada mixta: es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO		
DIURNA	8 horas	Comprendida de 6 a 20 hrs.
NOCTURNA	7 horas	Comprendida de 20 a 6 hrs.
MIXTA	7:30 horas	Comprende parte de las 2 jornadas anteriores, sin rebasar de 3 horas y media de la nocturna.

Fuente: Elaboración propia.

1.8 Patrón

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2008:4)

1.9 Trabajador

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2008:3)

1.10 Obligaciones

- Patrones

- Trabajadores

1.10.1 Patrones

Según el artículo 132 de la ley federal del trabajo nos dice que los patrones están obligados a cumplir con lo siguiente:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

- XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades

competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los

Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Según el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo los patrones tienen prohibido lo siguiente:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
- IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

- VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;
- VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX. Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

1.10.2 Trabajadores

De acuerdo con el artículo 134 de la ley federal del trabajo nos dice que los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De acuerdo con el artículo 135 de la ley federal del trabajo los trabajadores tienen prohibido lo siguiente:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

1.11 Salario

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2008:19)

1.11.1 Fijación del salario

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

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2008:19)

1.11.2 Integración del salario

“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 por su trabajo”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2008:19)

1.12 Salario base de cotización

“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”. (FISCO NOMINA LSS, 2011:14)

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos que se encuentran en el artículo 27 de la ley del seguro social:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las portaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. 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;

- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones 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
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

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

“Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como

límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva”.
(FISCONOMINAS LSS, 2011:15)

Existen ciertas reglas para determinar la forma en que se cotiza este salario, y en el artículo 29 de la ley del seguro social nos menciona las siguientes:

- I. El mes natural será el período de pago de cuotas;
- II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados; y
- III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Es muy importante saber cómo se determina el salario base de cotización, y en el artículo 30 de la ley del seguro social nos dice que se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período: y
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Es común que después de un tiempo el patrón realice un aumento o modificación de salario a sus trabajadores, pero en el momento en que decide hacer la modificación del salario, el patrón se encuentra obligado a dar aviso al Instituto, y por lo tanto debe cumplir con los plazos establecidos para presentar esos avisos, de acuerdo con el artículo 34 de la ley del seguro social que esta a lo siguiente:

- I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;
- II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de

los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior; y

- III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.

Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este artículo.

Para efectos del artículo anterior cuando se hagan las modificaciones del SBC y los que se efectúen al salario mínimo como lo marca la ley, surten sus efectos en la

misma fecha en que se realizó la modificación, y es para las cotizaciones y las prestaciones que se reciban en dinero.

1.13 Nómina

“Hoja de trabajo en la que se reúnen datos para controlar y verificar las percepciones y deducciones de cada uno de los empleados o trabajadores de una empresa. Ésta se formula para llevar control y comprobación del pago de sueldos y salarios que se realicen en un período determinado”. (SERRANO, 1991:1)

A esta nómina se le debe estructurar un formato que cumpla con los requisitos que se establece el artículo 9 del reglamento de la ley del seguro social, los cuales son los siguientes:

- I. Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el Instituto y del Registro Federal de Contribuyentes;
- II. Nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes, Clave Única del Registro de Población, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores;
- III. Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios;
- IV. Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas; y
- V. Unidades de tiempo laborado.

Los patrones a que se refiere la fracción VI del artículo 15 de la ley, además están obligados a llevar sus registros por cada una de sus obras. (FISCONOMINA RSS, 2011:5)

Para esto normalmente se realiza un rayado en el cual se deberán enlistar a los trabajadores dependiendo de los datos que se obtengan, el cual dependerá normalmente de las necesidades que tenga la empresa, con la finalidad de no poner datos innecesarios que a la empresa no convengan y realizar una nómina sencilla si es el caso de la misma.

Es muy recomendable que además de la nómina, se le entregue al trabajador un recibo de nómina para que tenga un comprobante de que efectivamente recibió su pago, y al igual que la nómina se debe diseñar un formato para este recibo de sueldos que se les da a los trabajadores, estableciendo realmente las percepciones y deducciones del período correspondiente.

En este recibo se deberán contemplar como mínimo los siguientes datos:

- a) Nombre del patrón;
- b) Registro patronal del patrón;
- c) Período que comprende el registro;
- d) Nombre del trabajador;
- e) Número de seguridad social;
- f) Clave única del registro de población (CURP);

- g) Duración de la jornada;
- h) Salario base de cotización y número de días de salario;
- i) Importe total de las percepciones y deducciones;
- j) Firma o huella digital de los trabajadores.

Al momento en que se le entrega la nómina al trabajador se le deberá entregar su recibo, en el cual el trabajador será responsable de revisar que lo que se le está otorgando coincida en su nómina con su recibo, y le firme a la empresa la nómina y él se quede con su recibo como comprobante de su pago.

1.13.1 Percepciones

El trabajador tiene derecho a recibir por su trabajo desempeñado algunas prestaciones que el patrón quiera otorgarle con motivo de sus funciones y necesidades.

Algunas de las prestaciones que se le podrán otorgar al trabajador son las siguientes:

- a. Salario;

“El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (FISCONOMINA LFT, 2011:18)

El salario para efectos de la ley del impuesto sobre la renta, se considera gravado en su totalidad para el pago del impuesto, y respecto a lo que se refiere la ley del seguro social es preciso señalar que se integra al 100% para el salario base de cotización también nombrado como salario diario integrado.

b. Ayuda para despensa;

La ayuda para despensa no se trata más que de un beneficio hacia la economía de los trabajadores, de acuerdo a las necesidades de los mismos. Solo se entregara si el patrón desea otorgarla.

Para que esta ayuda forme parte de un plan de previsión social y quede señalada en el artículo 109 de la ley del impuesto sobre la renta que nos habla de aquellos conceptos que se considerarán exentos para no pagar este impuesto, se le tendrá que otorgar a todos los trabajadores por igual, en dado caso que no forme parte de un plan de previsión social solo se le tendrá que otorgar un porcentaje el cual no deberá rebasar del 40% del salario mínimo del Distrito Federal como se menciona el artículo 27 de la ley del seguro social.

c. Premio de asistencia y premio de puntualidad;

Estos premios se les da a los trabajadores con la finalidad de que lleguen a tiempo a su jornada de trabajo y que tengan el menor número de faltas posible, aunque sea obligación de los trabajadores cumplir con esto, ellos se motivan, y como en estos tiempos la economía ha caído demasiado, ellos aparte de motivarse lo hacen por necesidad.

Para efectos de la exención del pago del impuesto sobre la renta debe formar parte de un plan de previsión social y todos los trabajadores lo tendrán que recibir, en dado caso de que no forme parte de este plan, se considerará en su totalidad gravado para el pago del impuesto sobre la renta, sin embargo para efectos del salario base de cotización solo integrará la diferencia si rebasa del 10% del salario mencionado.

d. Horas extra (Dobles y triples);

Se les considera como horas extras a aquel lapso de tiempo en que el trabajador ejerce sus labores después del término de su jornada.

Horas dobles

“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”. (FISCONOMINA LFT, 2011:16)

Horas triples

“Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”. (FISCONOMINA LFT, 2011:16)

Para efectos de la ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 fracción primera, se considerará exento en lo que se refiere a las horas extras dobles el 50% del importe que resulte de su cálculo sin que este exceda de 5 salarios mínimos del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios, y respecto de las horas triples se hace mención de que no habrá exención para ellas, por lo que se considerarán gravadas en su totalidad para el pago del impuesto sobre la renta. Cabe mencionar que la exención aplica para las horas extras dobles más el día de descanso. En cuanto a la integración del salario base de cotización las horas dobles no integrarán por el solo hecho de estar mencionadas en los límites de la ley federal del trabajo, en tanto las horas triples se considerarán en su totalidad para la integración de dicho salario.

e. Aguinaldo;

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”. (FISCONOMINA LFT, 2011:19)

Para los efectos de la ley del impuesto sobre la renta de acuerdo con el artículo 109 en su fracción XI nos dice que el trabajador tiene derecho de exentar 30 salarios mínimos del área geográfica del trabajador para el pago del impuesto sobre la renta, y respecto a la integración del salario base de cotización se integrará todo el cálculo que resulte.

f. Vacaciones;

“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 servicios”. (FISCONOMINA LFT, 2011:18)

AÑO	DIAS VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5,9	14
10,14	16, etc.

Fuente: Interpretación propia basada en la ley federal del trabajo

“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.

Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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”. (FISCONOMINA LFT, 2011:18)

“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”.

(FISCONOMINA LFT, 2011:18)

Las vacaciones tendrán una exención de 15 días de salario mínimo del pago del impuesto sobre la renta, de acuerdo con el artículo 109 de la ley del impuesto sobre

la renta. Las vacaciones como tal no se consideran para el salario base de cotización, ya que se considera un sueldo que debe de gozar el trabajador como si en realidad lo estuviera trabajando.

g. Prima vacacional;

“Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.
(FISCONOMINA LFT, 2011:18)

La prima vacacional no se considera para los efectos del impuesto sobre la renta. Sin embargo si se considera para la integración del salario base de cotización.

h. Prima dominical;

“En los Reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.
(FISCONOMINA LFT, 2011:16)

La prima dominical para efectos del pago del impuesto sobre la renta se considera exento un salario mínimo por cada semana trabajada de acuerdo a lo que se

establece en la ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109. Y para efectos del salario base de cotización se integra en su totalidad.

i. Días de descanso y no trabajado, y días festivos trabajados;

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal”. (FISCONOMINA LFT, 2011:16)

“Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”. (FISCONOMINA LFT, 2011:17)

Los días festivos son considerados como días de descanso obligatorio, por lo que la ley federal del trabajo en su artículo 74 nos dice que son los siguientes:

I. El 1° de enero;

- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. (DOF 17/01/06)

“En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado”. (FISCONOMINA LFT, 2011:17)

Los días de descanso de acuerdo con la ley del impuesto sobre la renta en su artículo 109 fracción primera nos menciona que para aquellos trabajadores que

ganan el salario mínimo no gravara dicho impuesto, siempre y cuando trabajen el día de descanso y no lo sustituyan por otro día, mientras no rebase los límites establecidos en la ley federal del trabajo. Y para los trabajadores que ganen más del salario mínimo estará exento el 50% de la percepción recibida, no excediendo de 5 salarios mínimos del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios. Cabe mencionar que la exención aplica para las horas extras dobles más el día de descanso.

j. Becas educacionales;

Se les pueden otorgar a los trabajadores que estén estudiando o a los hijos de los trabajadores, como también se le podrá otorgar a la persona que dependa económicamente del trabajador.

Estas becas no son aplicables para todos los niveles de educación, por lo que cabe resaltar que esta prestación solo se dará cuando sea un nivel de secundaria o un bachillerato técnico, y solo se considerará pagado lo referente a las colegiaturas, debido a que no se incluye la inscripción ni las constancias o derechos a exámenes que sean solicitados.

Cuando se trate de una escuela privada o particular por así decirlo, el comprobante puede ser emitido con el nombre del patrón, y si al que se le otorgará la beca es al hijo o dependiente económico del trabajador, tendrá que llevar una solicitud en la cual el trabajador solicite la ayuda por escrito a su patrón. Por lo tanto el patrón es el que se encargará de observar el nivel que ha tenido en su desarrollo académico, al

ver su aprovechamiento reflejado en sus calificaciones, ya que si no cumple con el nivel mínimo que le será requerido esta ayuda podrá ser suspendida.

Para efectos del pago del impuesto sobre la renta siempre que estas becas sean consideradas o mejor dicho formen parte de un plan de previsión social, se considerarán exentas para dicho pago, y si no formara parte de ese plan se considera gravado en su totalidad. Y a lo que se refiere al salario base de cotización esta prestación integrará por completo.

k. Bono de productividad, entre otros.

Se les otorga a aquellos trabajadores que han tenido un gran desempeño en sus actividades laborales y que han incrementado el nivel económico de la empresa.

El bono de productividad para efectos del impuesto sobre la renta se considera gravado en su totalidad, aún cuando forme parte de un plan de previsión social. Y respecto al salario base de cotización se integra al 100%.

1.13.2 Deducciones

De acuerdo con el artículo 97 de la ley federal del trabajo los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

- I. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- II. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el veinte por ciento del salario; y
- III. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

Las deducciones que les corresponderán a aquellos trabajadores que ganan más del salario mínimo de acuerdo con el artículo 110 de la ley federal del trabajo, ya que nos señala que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de

administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

- IV. 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;
- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Cabe mencionar que cada deuda que tenga el trabajador con el patrón no podrán en ningún caso generar intereses.

Como podemos darnos cuenta la previsión social es de gran importancia en una relación de trabajo, porque gracias a que si se diseña un plan adecuado nos brinda muchos beneficios, podemos elevar el nivel de vida del trabajador y de su familia, así

como disminuir los gastos que gravan para el impuesto sobre la renta y de alguna manera mantener a la empresa estable.

También nos dimos cuenta que tiene impactos financieros como económicos, pero de igual manera al momento de diseñar un plan de previsión social podemos hacer frente a estas necesidades, siempre y cuando se establezcan bajo las reglas que marca la ley.

CAPÍTULO 2

SEGURIDAD SOCIAL

Todos sabemos que la seguridad social es muy importante para todos nosotros, y todos los ciudadanos tenemos derecho a recibir una protección hacia nuestra salud, sin embargo muchos no han podido recibirla, no sabemos los motivos, piensan que dejando de trabajar o simplemente no trabajar para un patrón se pierde el derecho de recibir la protección que merecemos hacia nuestra salud, pero hay que demostrar que hay distintas formas en que nos pueden ayudar para no quedarnos sin esa protección que todos necesitamos, y por tal causa hay que investigar y revisar cual es el medio y que es lo que debemos realizar para lograr tener acceso al servicio de salud, por eso es considerable decir que la ley del seguro social es de gran ayuda y utilidad, porque comprende una gran gama de seguros, por medio de los cuales nos brindarán protección y bienestar tanto a los trabajadores como a los que no tienen una relación laboral.

Por lo tanto en este capítulo mencionaremos como ha ido surgiendo la seguridad social, como se ha definido, que objetivo y características tiene, se verá también los tipos de régimen en los que se desglosa, como lo es el régimen obligatorio y el régimen voluntario, los tipos de seguro que cubre, así como también se dará una definición breve de lo que es el seguro social y los elementos básicos de este.

2.1 Antecedentes históricos

“En la remota antigüedad, el hombre primitivo se agrupaba para protegerse de las amenazas del medio ambiente; de esta forma, en cierta medida aseguraba su vida y la de los suyos.

Durante la edad media, los artesanos y los comerciantes se organizaron en guildas y gremios para producir y vender. Dichos gremios tenían como finalidad la recíproca protección de sus miembros.

Durante el México Prehispánico, un antecedente lejano que creó el hombre en busca de seguridad social fue el calpulli. Este fue la administración de los mexicas, en la que se destinaba una parte de los excedentes de la producción a la protección especial de los ancianos e impedidos.

En la época colonial destacan como manifestaciones en busca de seguridad social los hospitales-pueblo creados por don Vasco de Quiroga y las cajas de comunidad y las cofradías entre los gremios de artesanos.

A fines del siglo XIX, las únicas organizaciones que atendían a los trabajadores accidentados eran las asociaciones mutualistas.

El capitalismo incipiente genera la aparición de grupos de trabajadores asalariados, cuya situación de inseguridad y de desprotección se agudiza con la industrialización, lo que provoca que surjan manifestaciones de inconformidad.

Dicha conformidad se generaba porque el trabajador asalariado era sometido a jornadas agotadoras, bajos salarios e inseguridad en todos los órdenes, hallándose sin recursos para solventar sus necesidades económicas y de salud cuando enfermaba o se accidentaba.

Conforme a lo anterior, los trabajadores plantean su protesta mediante formas incipientes de organización y de solidaridad al través de asociaciones de ayuda mutua, piquetes, ligas y comités de huelga. Posteriormente, a través de sindicatos.

Ante el riesgo de confrontaciones violentas, en varios estados de la República se promulgaron leyes laborales incipientes.

Las presiones sociales de los trabajadores originaron que algunos gobiernos promulgaran leyes de seguridad. La inconformidad de los obreros se plasma a través del Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, de 1906. En éste, los hermanos Flores Magón plantean la necesidad de garantizar al obrero:

Salario mínimo.

Jornada máxima de 8 horas.

Higiene y mejores condiciones en las fábricas.

Indemnización por accidentes de trabajo.

Así, por primera vez se reconoce como obligación del Estado proteger a los trabajadores.

En Alemania, a fines del siglo XIX, el canciller Otto von Bismarck crea las primeras leyes de seguridad social.

En 1883 LEY DEL SEGURO DE ENFERMEDADES

En 1884 LEY DEL SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

En 1889 LEY DEL SEGURO OBLIGATORIO DE INVALIDEZ Y VEJEZ

En 1911 se integró el Código General del Seguro Social

Este sistema de seguros sociales se implantó después en Inglaterra, y para 1914 se hizo extensivo a todos los países europeos. En México, después de la Revolución de 1910 la Soberana Convención Revolucionaria, celebrada en Aguascalientes, proclama un Plan Básico de Reformas Políticas y Sociales para la clase laboral.

La Constitución Política de 1917 dio a México una posición de avanzada en la legislación mundial, al reconocer y proclamar los derechos sociales de los trabajadores en su artículo 123, con sus 31 fracciones.

La fracción XXIX del artículo 123, referida a la seguridad social, decía:

“Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, el gobierno de cada estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular”.

Sin embargo, se precisaba unificar las leyes...

Durante el mandato del Presidente Emilio Portes Gil se reformó la Constitución y se estableció, en la referida fracción XXIX del artículo 123:

“Se considera de utilidad la expedición de la ley del Seguro Social”.

No obstante, para que ésta surgiera, todavía faltaba que se fueran modificando las condiciones sociales y políticas en el país.

En el año de 1931 se promulgaba la Ley Federal del Trabajo, la cual concedía carácter oficial y garantizaba la permanencia de algunas organizaciones laborales y determinados tribunales especiales. Como instituciones de seguridad social, derivadas de las leyes promulgadas por los estados, destacan además las beneficencias, constituidas por hospitales, orfanatos y asilos para atención de personas indigentes y marginadas.

La importancia de la legislación mencionada radica en que por primera vez reconoce la obligación de los empresarios frente a los trabajadores por los accidentes, enfermedades o muerte derivados del desempeño de su trabajo o como consecuencia de éste.

Actualmente, el seguro social opera en todos los estados modernos. Sus modalidades varían mucho en cuanto a la población protegida, cantidad de riesgos cubiertos y mecanismos técnicos, jurídicos y administrativos utilizados. La seguridad social total abarcaría a todos los integrantes de una sociedad y otorgaría protección contra todas las eventualidades nocivas”. (NLSS, 1996:14)

2.2 Concepto

“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, será garantizada por el Estado”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:1)

“Su propósito fundamental consiste en proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y amenazas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas: su muerte, la de sus seres más cercanos, la pérdida del empleo, la enfermedad, los riesgos que se afrontan en la vida laboral, el retiro”. (NARRO, 1993:55)

“Tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo”. (PATIÑO, 2000:101)

El propósito de la Seguridad Social es proporcionar y garantizar al individuo los distintos beneficios que otorga el instituto, ya sea en apoyos económicos o en especie.

2.3 Objetivos de la seguridad social

En el libro de “Conozca sus derechos y beneficios de Seguridad Social ante el IMSS, INFONAVIT Y SAR”, del autor Pérez Chávez Campero Fol, en la página 35, nos dice que la LSS es de observancia obligatoria en toda la República Mexicana y su contenido es de orden público y de interés social, además de que reúne cuatro puntos importantes como objetivos, mismos que se confirman en el artículo 2° de dicha ley:

1. Garantizar el derecho humano a la salud y a la asistencia médica:
 - a) Prestaciones institucionales
 - b) Prestaciones de solidaridad social
2. Garantizar la protección de los medios de subsistencia:
 - a) El trabajo y la remuneración salarial
 - b) El establecimiento de un salario mínimo
 - c) Las prestaciones legales y extralegales
3. Garantizar los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo:
 - a) Habitaciones cómodas
 - b) Guarderías infantiles

4. Garantizar el derecho a una pensión digna (previo cumplimiento de los requisitos legales).

2.4 Características

El señor José Narro Robles en su libro de “La Seguridad Social Mexicana en los Albores del siglo XXI”, en su página 56, nos hace mención de las características que tiene la seguridad social mostradas a continuación:

- a) Es un medio que pretende amparar al individuo frente a las contingencias de la vida, además de promover su bienestar y estimular la más completa expresión y desarrollo de sus capacidades;
- b) Es un instrumento de toda organización social moderna que se diseña y ajusta a las necesidades de una colectividad;
- c) Es una respuesta organizada y pública frente a las privaciones y desequilibrios, económicos y sociales, que impone la vida contemporánea y que necesariamente demanda de la participación activa de los individuos que serán beneficiados;
- d) Es un compromiso colectivo que permite compartir los riesgos y los recursos de las personas. Su misión supera la simple lucha contra la pobreza y se propone incrementar la calidad de vida, fortalecer la seguridad personal y generar condiciones de mayor equidad;

- e) Es un derecho fundamental y un poderoso instrumento de progreso social, que actúa mediante la solidaridad y la distribución de la riqueza que con su trabajo genera una comunidad.

2.5 Tipos de régimen

- Régimen obligatorio
- Régimen voluntario

2.5.1 Régimen obligatorio

En este régimen es en el que se establece la obligatoriedad de inscripción para aquellas personas que están sujetas a una relación obrero-patronal las cuales deben gozar de la seguridad social que otorga prestaciones en especie y en dinero.

De acuerdo con la ley del seguro social en su artículo 12, en la página 6 de la fisco nomina nos dicen las personas que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera

que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;

- II. Los socios de sociedades cooperativas; y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

2.5.1.1 Continuación voluntaria

Esta es la opción que tienen los trabajadores que han concluido su relación de trabajo y desean acumular las cotizaciones semanales que sean necesarias para poder obtener los derechos del seguro de invalidez y vida, como el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez.

Como se menciona en la ley del seguro social en la página 85 de la fisco nómina. El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento

de la baja. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente:

- a) Respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá por cuanto hace al ramo primero, la totalidad de la cuota y por los otros dos ramos cubrirá el importe de las cuotas obrero patronales, debiendo el Estado aportar la parte que conforme a esta Ley le corresponde, incluyendo la cuota social; y
- b) En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronales y el Estado la parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta Ley.

Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderán al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del artículo 25 de esta Ley.

2.5.1.2 Incorporación voluntaria

En el año de 1973 se incluyó en la ley del seguro social esta opción con la finalidad de ampliar la protección a numerosas personas y grupos que anteriormente no podían disfrutar de los beneficios que nos brinda la seguridad social por la razón de no estar sujetos a una relación laboral.

En estos tiempos de acuerdo a lo que señala el artículo 13 de la Ley del Seguro Social en la página 6 de la fisco nómina. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

2.5.2 Régimen voluntario

Del seguro de salud para la familia

“Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del reglamento respectivo”. (FISCO NOMINA LSS, 2011:93)

“Adicionalmente, este seguro podrá extenderse a los familiares que vivan con el asegurado y dependan económicamente de éste.

Los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de Salud para la familia pagarán anualmente una cuota equivalente al veintidós punto cuatro por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal”. (NLSS, 1996:82)

De los seguros adicionales

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

La prima, cuotas, periodos de pago y demás modalidades para la contratación de dichos seguros, serán convenidos por el Instituto con base en las características de los riesgos y de las prestaciones protegidas, así en las valuaciones actuariales de los contratos correspondientes. Las bases de tales contrataciones se revisarán cada vez que las prestaciones sean modificadas por los contratos de trabajo”. (NLSS, 1996:82)

2.6 Seguros que conforman la seguridad social

- A. Del Seguro de Riesgo de Trabajo
- B. Del Seguro de Enfermedades y Maternidad
- C. Del Seguro de Invalidez y Vida
- D. Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- E. Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales

A. Del Seguro de Riesgo de Trabajo

“Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

“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, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste”.

“Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:25)

Es muy importante mencionar también cuales riesgos no son considerados de trabajo, así que la ley del seguro social nos menciona en su artículo 46 los siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho el conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

El asegurado no se considerará en el seguro de riesgo de trabajo por las fracciones anteriormente señaladas, pero eso no lo priva de recibir atención médica. Por lo que en el artículo 47 de esta misma ley nos menciona lo siguiente:

- I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez

señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas; y

- II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente Capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme al Capítulo IV de este Título.

Cabe mencionar que para que un asegurado pueda gozar de prestaciones en dinero deberá realizarse exámenes médicos y tratamientos que se establecen en esta ley, en donde el mismo seguro tendrá la obligación de avisarle al patrón cualquier circunstancia.

El patrón debe avisar cuando un trabajador sufra algún accidente o por el trabajo generé una enfermedad, y no es conveniente que se oculte ninguno de éstos porque lo único que generará será una sanción.

Los riesgos de trabajo son una parte muy importante de tratar debido a que pueden producir lo siguiente como se redacta en el artículo 55 de la ley del seguro social:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. Muerte.

A lo que se refiere en estos riesgos de trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir tanto prestaciones en especie como en dinero, para eso señalaremos lo que sigue:

Prestaciones en especie que se encuentran en el artículo 56 de la ley del seguro social:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación.

Prestaciones en dinero que se encuentran en el artículo 58 de la ley del seguro social:

- I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su

atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley;

- II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el Instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este Capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de

producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de éste por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este Capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta Ley.

- III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla

teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento; y

- IV. El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

B. Del Seguro de Enfermedades y Maternidad

De acuerdo con la fisco nómina en la ley del seguro social como se menciona en la página 41. Quedan amparados por este seguro:

- I. El asegurado;
- II. El pensionado por:

- a) Incapacidad permanente o parcial;
- b) Invalidez;
- c) Cesantía en edad avanzada y vejez; y
- d) Viudez, orfandad o ascendencia;

III. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.

Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;

IV. La esposa del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción III.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III;

V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;

- VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
- VII. 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, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;
- VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste; y
- IX. El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción VIII.

Por los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado;
- y
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.

Es importante saber cuándo se necesita la hospitalización del paciente por cierta enfermedad, y el instituto es el que se encargará de establecer si es necesario o no.

“El Instituto podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimientos contagiosos.

Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad haga dispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien, del Ministerio Público o autoridad legalmente competente”. (FISCONOMINAS LSS, 2011:43)

Hay que tomar en cuenta que para el plazo comprendido de cincuenta y dos semanas para las prestaciones se otorgará desde el inicio de la enfermedad.

“Las prestaciones en especie que señala el artículo 91 de esta Ley, se otorgarán también a los demás sujetos protegidos por este seguro que se mencionan en el artículo 84 de este ordenamiento.

Los padres del asegurado o pensionado fallecido, conservarán el derecho a los servicios que señala el artículo 91 de la Ley”.

“En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia obstétrica;

- II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia; y
- III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico”. (FISCONOMINAS LSS, 2011:45)

“Tendrán derecho a disfrutar de las prestaciones señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior, las beneficiarias que se señalan en las fracciones III y IV del artículo 84 de esta Ley”. (FISCONOMINAS LSS; 2011:45)

“En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más”. (FISCONOMINAS LSS, 2011:46)

FINANCIAMIENTO DE PRESTACIONES EN DINERO DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		
Se financiarán con una cuota del 1% sobre el SBC.		
PATRONES	TRABAJADORES	GOBIERNO FEDERAL
*Pagará un 70% de la cuota.	*Pagará el 25% de la cuota.	*Pagará el 5% restante.

Fuente: Elaboración propia.

C. Del seguro de Invalidez y Vida

“Los riesgos protegidos son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta Ley”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:51)

“Para los efectos de la Ley del Seguro Social existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:52)

REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LAS PRESTACIONES POR INVALIDEZ	
Para poder recibir las prestaciones que nos otorga el seguro se debe cumplir con los siguientes requisitos:	
MÉDICOS	DE COTIZACIÓN
*La imposibilidad derive de un riesgo o enfermedad NO profesionales.	*El asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización.
*No permita desempeñar un trabajo que procure una remuneración superior al 50% de la remuneración habitual que percibió en su último año.	*Dictamen determinado con el 75% o más de invalidez, deberá tener acreditado 150 semanas de cotización.
*La evaluación y determinación de estado de invalidez la realizarán los equipos médicos interdisciplinarios de salud en el trabajo del IMSS, mediante dictamen, y si hay controversia, la decisión final la tomará el Consejo Técnico.	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al artículo 120 de la ley del seguro social nos dice que en estado de invalidez da derecho al asegurado en los términos de esta ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva.

La pensión y el seguro de sobrevivencia a que se refiere esta fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el Instituto calculará el monto

constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá el asegurado optar por:

- a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta Ley;

- III. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título;
- IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la Sección IV de este Capítulo; y
- V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia Sección IV de este Capítulo.

Tenemos que observar que en este seguro se tiene que cumplir con ciertas obligaciones para poder recibir las prestaciones, y nos podremos dar cuenta que en los seguros antes mencionados se tiene derecho a recibirlos de cualquier manera,

por lo tanto a continuación se mostrarán los requisitos que establece la ley del seguro social en su artículo 122:

Se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización.

El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior 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.

“La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:52)

Hay veces que el asegurado se encuentra destrozado por el no poder seguir haciendo sus labores, el no poder seguir su vida como la tenía antes por el hecho de estar discapacitado y no poder recuperarse, pero aun así tiene vida, sin embargo algunas veces no es posible salvar la vida y llegamos a un momento inesperado, en el cual después de que uno muere ya no puede hacer nada, sin embargo hay quienes pueden y necesitan recibir ciertas prestaciones para poder seguir adelante, y si dependía del difunto le concierne recibir y reclamar lo que a él correspondía.

“Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente Capítulo, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión de viudez;
- II. Pensión de orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y
- V. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:55)

Hay ciertos requisitos para obtener dichas prestaciones, en tanto hay que sujetarnos a los que están establecidos en el artículo 128 de la ley del seguro social que a continuación se mencionan:

- I. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez; y
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Cabe mencionar que también los beneficiarios tendrán derecho a recibir pensión de acuerdo con el artículo 129 de la ley del seguro social que dice;

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.

D. Del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

“Los riesgos protegidos por este Capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley”. (FISCO NOMINA LSS, 2011:63)

En la fisco nómina dentro de la ley del seguro social, en la página 64 se considera:

Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del Capítulo IV de este Título.

Las prestaciones que tienen derecho a recibir estos trabajadores son las establecidas en el artículo 155 de la Ley del Seguro Social que se muestran a continuación:

- I. Pensión;
- II. Asistencia médica, en los términos del Capítulo IV de este Título,
- III. Asignaciones familiares; y
- IV. Ayuda asistencial.

“El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el artículo 154 de esta Ley, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja”.
(FISCONOMINAS LSS, 2011:65)

Hay veces que se cumplen las semanas cotizadas para poder pensionarse, sin embargo no se tiene la edad para hacerlo. Por lo tanto en el artículo 158 de la ley del seguro social no dice que el asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

El pensionado tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, solamente si la pensión que se le otorgue es superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. La disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable al ramo de vejez.

“El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez”.
(FISCONOMINAS LSS, 2011:67)

Según el artículo 161 de la ley del seguro social nos dice que el ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las mismas prestaciones mencionadas anteriormente en el artículo 155 de la citada ley.

El asegurado debe cumplir con ciertos requisitos para poder recibir las prestaciones del seguro de vejez. “Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más u no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del Capítulo IV de este Título”. (FISCONOMINAS, 2011:68)

E. Del Seguro de Guarderías y de las Prestaciones sociales

“El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado

la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este Capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia del menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:80)

“Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promueven la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:80)

Muchas veces nos hemos preguntado que incluyen los servicios de guarderías, y en términos del artículo 203 de la ley del seguro social nos dice que se incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores, los cuales serán proporcionados por el Instituto, con las disposiciones que expida el Consejo Técnico.

Existen normas para aquellas personas que están sujetos a recibir los servicios de guarderías que se señalan a continuación:

“Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna”. (FISCONOMINAS LSS, 2011:81)

Este servicio solo podrá proporcionarse cuando en términos del artículo 206 los menores tengan cuarenta y tres días hasta que cumpla cuatro años.

“Las prestaciones sociales comprenden:

- I. Prestaciones sociales institucionales; y
- II. Prestaciones de solidaridad social.” (FISCO NOMINAS LSS, 2011:81)

Las prestaciones sociales institucionales tiene la siguiente finalidad que se encuentra establecida en el artículo 209 de la ley del seguro social: Fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El Instituto proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar. Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el Instituto establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

De acuerdo con el artículo 210 de la ley del seguro social las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

- I. Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y el uso de medios masivos de comunicación;
- II. Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes;
- III. Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social;

- IV. Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física y en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;
- V. Promoción de la regularización del estado civil;
- VI. Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial;
- VII. Centros vacacionales;
- VIII. Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia; y
- IX. Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

A diferencia de las prestaciones sociales institucionales, “las prestaciones o servicios de solidaridad comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, en la forma y términos establecidos en los artículos 215 al 217 de esta Ley”. (FISCONOMINAS LSS, 2011:84)

“El Instituto proporcionará el apoyo necesario a los servicios de solidaridad social que esta Ley le atribuye, sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del régimen obligatorio”.
(FISCONOMINAS LSS, 2011:84)

Estos servicios normalmente son proporcionados a aquellas personas que se encuentran registradas en el seguro social, o por decirlo así aquellas que están aseguradas, sin embargo el instituto tiene la obligación de atender a la población que no tiene derecho a estas en ciertos casos.

Según el artículo 216-A de la ley del seguro social nos dice que el Instituto deberá atender a la población no derechohabiente en los casos siguientes:

- I. En situaciones de emergencia nacional, regional o local o, en caso de siniestros o desastres naturales;
- II. Tratándose de campañas de vacunación, atención o promoción a la salud; y
- III. En apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, cuando así lo requiera el Ejecutivo Federal.

Para los efectos de la fracción I, el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá los recursos financieros correspondientes al Instituto de conformidad con las disposiciones aplicables.

Por lo que hace a los supuestos contemplados en la fracción II, conforme a las previsiones presupuestarias y en los términos de las disposiciones que al efecto

emita el Ejecutivo Federal, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público proveerá los recursos financieros necesarios para resarcir al Instituto de los gastos en que incurra.

Tratándose de los programas a que se refiere la fracción III, se estará a lo dispuesto por las normas aplicables a los subsidios federales.

En todos los casos el Instituto llevará a cabo la contabilización específica y por separado de la contabilidad general.

Cabe mencionar que estas prestaciones de solidaridad social no podrán ser financiadas por personas que no reciban estos servicios, solamente lo podrán financiar la Federación y los mismos beneficiarios, los cuales aportarán en efectivo o con trabajos personales a las comunidades en que vivan.

Con la información obtenida, nos podemos dar cuenta de lo necesario e indispensable que es conocer los diferentes tipos de seguros que nos ofrece el instituto, y es bueno que los trabajadores de la empresa dedicada a la producción de venta de hielo estén enterados de estos servicios, y de las prestaciones que se les pueden otorgar por el simple hecho de estar registrados e inscritos en el seguro social, por lo que ayudara a la empresa este tipo de motivación a sus empleados, ya que invertirán un mayor esfuerzo en las actividades realizadas por los mismos y obtendrán mayor productividad, así como también se evitarán de multas o demandas en dado caso que no se encontraran asegurados los trabajadores y la autoridad se diera por enterada.

CAPÍTULO 3

PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL

En este capítulo se hará mención sobre lo que son las prestaciones del seguro social, de las cuales los trabajadores deben de estar muy agradecidos ya que por tal motivo decimos que el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) otorga beneficios a los trabajadores debido a que tiene por objeto garantizar el derecho de la salud, y por consecuencia todos los patrones deben cumplir con la obligación constitucional de otorgar a los trabajadores un seguro social, y sobre todo se hace mención de las prestaciones médicas, económicas y sociales, ya que ayudan a que el trabajador se sienta seguro y tranquilo por si en un futuro él o su familia necesitarán alguna atención especial.

3.1 Seguro social

"Es la parte de la previsión social obligatoria que, bajo la administración o vigilancia del Estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos". (RUIZ, 1999:32)

“El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”. (FISCO NOMINAS LSS, 2011:2)

“Es una organización que en su origen y estructura tiene una composición tripartita. La conjunción de esfuerzos de los sectores de los trabajadores, empresarial y gubernamental en la conducción del instituto es uno de los pilares en los que reside la fortaleza institucional”. (NARRO, 1993:69)

3.2 Elementos básicos del seguro social:

El autor Ángel Guillermo Ruíz Moreno del libro “Nuevo Derecho de la Seguridad Social” en su página 32, nos proporciona algunos elementos básicos que debe llevar a cabo el seguro social, por lo que se mencionan a continuación:

- 1) Los asegurados deben pertenecer a clases económicamente débiles, aunque no necesariamente trabajadores;
- 2) Las primas o cuotas que forman los fondos para cubrir prestaciones en dinero –pensiones, subsidios o ayudas-, y en especie –atención médica, farmacéutica, social-, se forman por las contribuciones de patrones, asegurados y el Estado en su caso, según el tipo o rama de aseguramiento;

- 3) La institución pública que brinda tales servicios es invariablemente un organismo público descentralizado, con autarquía, personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene su propio marco legal específico no sólo en cuanto a su creación, sino en cuanto a su función pública encomendada, y que presta un servicio público obligatorio no lucrativo. Esta característica se rompe en lo que atañe al nuevo modelo de pensiones se realizan en ello aspectos eminentemente lucrativos;
- 4) Los asegurados o sus beneficiarios, al tener derecho a pensiones o subsidios y demás prestaciones en dinero y en especie que señala la ley, pueden reclamar y exigir su pago o concesión; no queda a voluntad del organismo público descentralizado el cubrirlas o brindarlas, pues no se trata de una concesión gratuita lo que distingue diametralmente tanto de la asistencia social como de la beneficencia pública;
- 5) Por último, es evidente que los seguros sociales, al igual que los seguros privados, operan bajo el principio del llamado cálculo de probabilidades de que ocurra un riesgo, evento o siniestro determinado, a través de estudios matemáticos y actuariales, por lo que su determinación sobre el monto de cuotas a cargo de todos los sujetos obligados según el caso específico, al igual que el monto de las pensiones o subsidios, no quedan a capricho de la institución encargada del seguro social, sino que se predeterminan para que exista el indispensable equilibrio financiero y no se descapitalice el organismo

prestador del seguro social, poniendo en riesgo su existencia y funcionamiento.

3.3 Prestaciones médicas

De acuerdo a lo que se refiere la ley del seguro social se comprenden los servicios de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicios de hospitalización, así como aparatos de prótesis y ortopedia cuando haya riesgo profesional o invalidez y en dado caso rehabilitación para que pueda tener una recuperación en su capacidad laboral.

3.4 Prestaciones económicas

Debe entenderse que estas prestaciones tienen por objetivo resguardar económicamente a aquella persona sujeta a la relación de trabajo que se encuentra incapacitada por el momento que persista la imposibilidad de su trabajo laboral, siempre y cuando garantizando su conservación respecto de las condiciones pactadas que disfrutaba anteriormente.

3.5 Prestaciones sociales

“Dirigidas a fomentar y mejorar los recursos de la familia y su salud, modificar las condiciones negativas de vivienda, así como utilizar en forma provechosa el tiempo

libre, participando en acciones de recreación, cultura y actividades deportivas que imparte el personal especializado.

Para ello la población en general dispone de las instalaciones y los servicios de Seguro Social en centros vacacionales, tiendas, velatorios y en los centros de seguridad social, con lo que se contribuye a elevar su nivel de vida.

A partir de estas prestaciones el Instituto propende a reducir el desajuste económico derivado de los siniestros a que está expuesto el trabajador y su familia, auxiliándolo en la invalidez, vejez, cesantía, enfermedad y muerte". (LIFSHITZ, 1993:8)

TIEMPO DE ESPERA			
Requisito de acreditar la acumulación de determinado número de cotizaciones semanales para poder gozar de algunas prestaciones.			
<u>No. De días cotizados</u>			
7			
•RIESGO DE TRABAJO	•NO HAY TIEMPO DE ESPERA		
•ENFERMEDAD	•Especie: No hay tiempo de espera.	•En dinero: 4 semanas inmediatas anteriores.	•Gastos de Funeral: 12 semanas últimos 9 meses anteriores.
•MATERNIDAD	•Especie: No hay tiempo de espera.	•En dinero: 30 semanas cotizadas en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de subsidio.	•Gastos de Funeral: 12 semanas últimos 9 meses anteriores.
•INVALIDEZ Y VIDA	•250 semanas: para el pago de la pensión	•150 semanas: si el dictamen superior al 75%.	
•RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	•Sistema actual: 1250 semanas de cotización, 750 prestaciones en especie.	•Sistema anterior: 500 semanas de cotización.	

CONSERVACIÓN DE DERECHOS				
Tiempo durante el cual un asegurado que ha causado baja mantiene el derecho a recibir prestaciones en dinero o especie.				
RIESGO DE TRABAJO	ENFERMEDAD	MATERNIDAD	INVALIDEZ Y VIDA	RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ
•No conserva ningún derecho ya que deja de estar expuesto.	•En especie: 8 semanas previas a la baja y conserva 8 semanas posteriores.	•En especie: Hasta el parto (concepción).	•Cuarta parte de semanas cotizadas, periodo no podrá ser menor a 12 meses.	•Ley 1973: Cuarta parte del total de sus semanas, periodo no podrá ser menor a 12 meses.
				•Ley 1997: Desaparece conservación de derechos.

Fuente: Elaboración propia

PRESCRIPCIÓN				
Tiempo después del cual el asegurado o sus beneficiarios pierden el derecho a reclamar el pago de prestaciones derivadas de los distintos seguros que amparados por el IMSS, de manera tal que éste se libera de la obligación.				
RIESGO DE TRABAJO	ENFERMEDAD	MATERNIDAD	INVALIDEZ Y VIDA	RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ
<ul style="list-style-type: none"> •1 año: mensualidades de pensiones, asignaciones fam. Ayuda asist. Y aguinaldo, gtos. de funeral y finiquitos. 	<ul style="list-style-type: none"> •1 año: para reclamar el pago de subsidios, la ayuda para gastos de funeral. 	<ul style="list-style-type: none"> •1 año: para reclamar el pago de subsidios, la ayuda para gastos de funeral. 	<ul style="list-style-type: none"> •1 año: mensualidades de pensiones, asignaciones fam. Ayuda asist. Y aguinaldo, gtos. de funeral y finiquitos. 	<ul style="list-style-type: none"> •1 año: mensualidades de pensiones, asignaciones fam. Ayuda asist. Y aguinaldo, gtos. de funeral y finiquitos.
<ul style="list-style-type: none"> •2 años: subsidio por incapacidad. 		<ul style="list-style-type: none"> •30 días: para reclamar canastilla de maternidad. 		<ul style="list-style-type: none"> •10 años: para retirar los recursos de la cuenta individual.
<ul style="list-style-type: none"> •Inextinguible otorgamiento de pension, 1 año para solicitar dictamen. 				

Fuente: Elaboración propia

RECONOCIMIENTO DE SEMANAS DE COTIZACIÓN	
•No mayor de 3 años	•Todas las cotizaciones
•De 3 a 6 años	•26 semanas
•Mayor a 6 años	•52 semanas
•Conservación de derechos	•Reconocimiento inmediato de todas las semanas de cotización.

Fuente: Elaboración propia

Como acabamos de ver las prestaciones juegan un papel muy importante en la relación de trabajo, ya que el trabajador participa con mayor motivación dentro de la empresa y es favorable para el patrón. Tanto el trabajador como su familia pueden llegar a recibir atención médica, y eso le da más tranquilidad al trabajador por saber que en cualquier momento en el que se lleguen a sentir mal él o su familia podrán acudir al IMSS a recibir sus atenciones médicas sin costo alguno en el momento, debido a que se le estará pagando una cuota mensual al instituto con la finalidad de poder acudir cuando se necesite, como también podrá el trabajador participar en las prestaciones económicas que otorgue el patrón y en dado caso que necesite para algún gasto funeral o algo parecido podrá recibir también las prestaciones sociales.

CAPÍTULO 4

PRESTACIONES Y REQUISITOS DEL INFONAVIT

En este capítulo veremos que es muy importante contar con un trabajo en el cual se esté asegurado, debido a que a partir de esto en relación con el régimen que se tiene en el seguro también se podrá hacer válido el régimen ante el INFONAVIT con el objetivo de obtener una vivienda en la cual el trabajador se sienta protegido, tranquilo, goce y disfrute de un hogar digno acompañado de toda su familia. Señalaremos su objeto, y a que regímenes está incorporado, así como la vivienda que puede obtener el trabajador y que tiene que hacer para obtenerla.

4.1 Concepto

Según el artículo dos de la ley del infonavit nos dice que se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se denomina “Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores”, con domicilio en la ciudad de México.

Es una institución mexicana tripartita con participación del sector obrero, del sector empresarial y del gobierno, por lo que esta institución se dedica a otorgar crédito a los trabajadores, en el cual éstos podrán obtener y gozar de una vivienda digna para él y su familia y de la cual se brindarán rendimientos al ahorro que se encuentra en el fondo nacional de vivienda para las pensiones de retiro.

4.2 Objetivo del infonavit

Según el artículo tercero de la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores nos dice que este instituto tiene por objeto:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda;
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
 - b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y
 - c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta Ley establece.

4.3 Régimen del infonavit

Como es de bien saberse que al momento en el que el patrón inscribe a su trabajador en el seguro, este empezará a acumular puntos, los cuales son con la finalidad de juntar créditos que ayuden al trabajador para que obtenga su vivienda, por lo tanto se sujeta al régimen del seguro.

Para esto es importante saber cuándo se considerará terminado el régimen por continuación voluntaria, y como se menciona en el artículo onceavo del reglamento

para la continuación voluntaria dentro del régimen del infonavit, correspondiente a los principales reglamentos de la ley del infonavit son los siguientes:

- I. Por la existencia de una nueva relación laboral;
- II. Por declaración expresa al Instituto firmada por el interesado;
- III. Porque se dejen de constituir los depósitos durante un período de seis meses;
y
- IV. Por el fallecimiento del interesado.

Si se llegara el caso de que se le otorgue un crédito a un trabajador, y que éste deje de estar sujeto al régimen del Instituto se podrán establecer las circunstancias en cuanto a las amortizaciones que se le aplicaban referente a lo que estaba estipulado en su contrato, pero se debe tomar en cuenta la situación del trabajador para que éste no tenga ningún perjuicio por dicho crédito y así seleccionar el instructivo que le sea más adecuado.

En el artículo 14 del reglamento para la continuación voluntaria dentro del régimen del infonavit, correspondiente a los principales reglamentos de la ley del infonavit nos dice que una vez que el instituto dicte y notifique la resolución concediendo la continuación voluntaria, los interesados tendrán los mismos derechos y obligaciones que los del régimen ordinario de acuerdo con las siguientes reglas:

- I. Cuando un trabajador resulte beneficiado en un proceso de asignación de créditos, cuando presta servicios a un patrón y posteriormente deja de prestarlos por cualquier causa distinta a las señaladas en este Reglamento como jubilación, el derecho a continuar el trámite y a obtener en su caso el

crédito, se mantendrá en suspenso durante dieciocho meses contados a partir de la fecha en que dejó de prestar servicios, siempre y cuando:

- a) No retire sus depósitos;
 - b) Dentro del término de doce meses siguientes a la fecha en que dejó de prestar sus servicios presente un escrito dirigido al Instituto en el que manifieste su interés en obtener el crédito asignado y a incorporarse en el régimen de continuación voluntaria;
 - c) Dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que dejó de existir la relación laboral respectiva, de acuerdo con el artículo 41 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, presente la solicitud y documentos necesarios para incorporarse al régimen de continuación voluntaria; y
 - d) El instituto le conceda la continuación voluntaria dentro del régimen.
- II. Cuando un trabajador resulte beneficiado en un proceso de asignación de créditos cuando presta servicios a un patrón y posteriormente deja de prestarlos por cualquier causa de las señaladas en este Reglamento como jubilación, el derecho a continuar el trámite y a obtener en su caso el crédito, se mantendrá en suspenso durante seis meses contados a partir de la fecha en que se le conceda la jubilación, pero sin que dicho lapso pueda exceder de dieciocho meses contados a partir del momento en que se dejaron de prestar servicios, siempre y cuando:
- a) No retire sus depósitos;

- b) Dentro del término de seis meses contado a partir de la fecha en que dejó de prestar servicios, presente un escrito dirigido al Instituto en el que manifieste su interés en obtener el crédito asignado y a incorporarse en el régimen de continuación voluntaria;
 - c) Dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se le conceda la jubilación, presente la solicitud y documentos necesarios para incorporarse al Régimen de Continuación Voluntaria; y
 - d) El Instituto le conceda la continuación voluntaria dentro del régimen;
- III. Cuando un trabajador resulte beneficiado en un proceso de asignación de créditos con posterioridad a la fecha en que deje de prestar servicios a un patrón por cualquier causa que no sea de las señaladas en este Reglamento como jubilación, pero dentro del término de doce meses conforme al que de acuerdo con el artículo 41 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores no ha dejado de existir la relación laboral, el derecho de continuar el trámite y a obtener en su caso el crédito, se mantendrá en suspenso durante el tiempo que falte para que se cumpla un plazo de dieciocho meses contados a partir de la fecha en que dejó de prestar servicios, siempre y cuando:
- a) No retire sus depósitos;
 - b) Dentro del término que medie entre la asignación del crédito y la fecha en que se cumplan los doce meses señalados en el artículo 41 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, presente un escrito

dirigido al Instituto en el que manifieste su interés en obtener el crédito asignado y a incorporarse en el régimen de continuación voluntaria;

c) Dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que dejó de existir la relación laboral respectiva en los términos del artículo 41 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, presente la solicitud y documentos necesarios para incorporarse al régimen de continuación voluntaria; y

d) El instituto le conceda la continuación voluntaria dentro de su régimen;

IV. Cuando un trabajador resulte beneficiado en un proceso de asignación de créditos con posterioridad a la fecha en que dejó de prestar servicios a un patrón por cualquiera de las causas señaladas en este Reglamento como jubilación pero dentro del término de seis contados a partir de esa fecha, el derecho de continuar el trámite y a obtener en su caso el crédito se mantendrá en suspenso durante el lapso que medie entre la fecha de la asignación del crédito y hasta seis meses después de que se conceda la jubilación sin que dicho lapso pueda exceder de dieciocho meses contados a partir del momento en que se dejaron de prestar los servicios, siempre y cuando:

a) No retire sus depósitos,

b) Dentro del término que medie entre la fecha de la asignación del crédito y la fecha en que se cumplan doce meses contados a partir del momento en que se dejó de prestar servicios, presente un escrito dirigido al Instituto en el que manifieste su interés en obtener el crédito asignado y a incorporarse en el régimen de continuación voluntaria;

- c) Dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se le conceda la jubilación presente la solicitud y documentos necesarios para incorporarse al régimen de continuación voluntaria; y
 - d) El instituto le conceda la continuación voluntaria dentro del régimen.
- V. Cuando un trabajador, con posterioridad a la fecha en que dejó de prestar servicios a un patrón por cualquier causa resulte beneficiado en un proceso de asignación de créditos sin que se cumplan los requisitos señalados en las anteriores fracciones en este artículo, no tendrá ningún derecho derivado de esa asignación.

4.4 Vivienda

La vivienda es una parte muy importante para los trabajadores, debido a que en el momento en que entran a trabajar y son asegurados éstos empiezan a contar con el derecho de acreditar ciertos puntos para la obtención de su vivienda, en el cual se van acreditando dependiendo de los años trabajados, y así se tomará la decisión de cuál es la cantidad que el trabajador tomará en cuenta para la solicitud de su crédito, por lo cual es indispensable que el trabajador en su primer empleo exija ser asegurado desde un principio para que empiece a gozar de los beneficios que otorgan estas instituciones.

En la ley del infonavit en su artículo 41 nos dice que el trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que

reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo.

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que tenga que hacer por concepto de capital e intereses ordinarios. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá presentar su solicitud al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de percibir ingresos salariales. Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto del crédito. En caso de que el trabajador no solicite la prórroga en el plazo de 30 días, ésta no se le autorizará.

Las prórrogas que se otorguen al trabajador de conformidad con el párrafo anterior no podrán ser mayores de doce meses cada una, ni exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.

En caso de que hayan transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos del trabajador o por prórrogas concedidas.

El artículo 43 BIS de la ley del infonavit dice que al momento en que el trabajador reciba crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de alguno de los conceptos a que se refieren los incisos de la fracción II del artículo 42.

Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

El trabajador derechohabiente que obtenga un crédito de alguna entidad financiera para aplicarlo al pago de la construcción o adquisición de su habitación, podrá dar en garantía de tal crédito, el saldo de su subcuenta de vivienda. Dicha garantía únicamente cubrirá la falta de pago en que pueda incurrir el acreditado al perder su relación laboral. Esta garantía incrementará con las aportaciones patronales subsecuentes, que se abonen a la subcuenta de vivienda del trabajador. En el evento de que dicha garantía se haga efectiva, se efectuarán los retiros anticipados del saldo de la subcuenta de vivienda que corresponda para cubrir el monto de los incumplimientos de que se trate.

El Instituto podrá otorgar créditos a los trabajadores derechohabientes en cofinanciamiento con entidades financieras, en cuyo caso, el trabajador también podrá otorgar la garantía a que se refiere el párrafo inmediato anterior. Dicha garantía se constituirá sobre el saldo que la subcuenta de vivienda registre al momento del otorgamiento del crédito. Las aportaciones que se efectúen a la subcuenta citada con posterioridad al otorgamiento del crédito se aplicarán a cubrir el saldo insoluto del crédito que haya otorgado el Instituto.

En el supuesto de cofinanciamiento a que se refiere el párrafo inmediato anterior, el Instituto deberá otorgar crédito al trabajador derechohabiente cuando el crédito que reciba de la entidad financiera de que se trate, se otorgue en base a fondos de

ahorro establecidos en planes de previsión social que reúnan los requisitos de deducibilidad que se establezcan en las disposiciones fiscales correspondientes.

En el caso de que el trabajador obtenga crédito de alguna entidad financiera y el Instituto no pueda otorgar crédito en términos de los dispuesto en el párrafo inmediato anterior, el trabajador tendrá derecho a que durante la vigencia de dicho crédito, las subsecuentes aportaciones patronales a su favor se apliquen a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador y a favor de la entidad financiera de que se trate.

Previo convenio con la entidad financiera participante, el Instituto podrá incluir en el porcentaje de descuento que el patrón efectúe al salario del trabajador acreditado, el importe que corresponda a los créditos otorgados en los términos del presente artículo.

En el artículo 44 de la ley del infonavit nos dice que el saldo de los créditos otorgados a los trabajadores a que se refiere la fracción II del artículo 42, se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Asimismo, los créditos citados devengarán intereses sobre el saldo ajustado de los mismos, a la tasa que determine el Consejo de Administración. Dicha tasa no será menor del cuatro por ciento anual sobre saldos insolutos.

Los créditos se otorgarán a un plazo no mayor de 30 años.

Según el artículo 46 de la ley del infonavit nos dice que en la aplicación de los recursos a que se refiere el artículo 45 de la misma ley se considerarán entre otras, las siguientes circunstancias:

- I. La demanda de habitación y las necesidades de vivienda, dando preferencia a los trabajadores de bajos salarios, en las diversas regiones o localidades del país;
- II. La factibilidad y posibilidades reales de llevar a cabo construcciones habitacionales;
- III. El monto de las aportaciones al fondo proveniente de las diversas regiones y localidades del país; y
- IV. El número de trabajadores en las diferentes regiones o localidades del territorio nacional.

Como podemos ver, para poder obtener un crédito del infonavit es necesario seguir ciertas disposiciones que marca la ley, pero al fin y al cabo es un gran derecho que tiene el trabajador para poder obtener su vivienda en donde disfrutara su vida con su familia, tendrá un techo y un lugar de descanso.

Es necesario que el trabajador este pendiente de sus créditos, para que éste al momento en que considere que cuenta con los puntos suficientes para pedir el crédito y que cuenta con el efectivo necesario actúe de manera inmediata y lo solicite ante la institución para ser digno de un nuevo hogar, y todo gracias a su esfuerzo, dedicación y ganas de trabajar.

CAPÍTULO 5

DISEÑO DE UN ESQUEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA UNA EMPRESA DEDICADA A LA PRODUCCIÓN Y VENTA DE HIELO

En el siguiente capítulo diseñare un esquema de seguridad social que sea de ayuda e importancia para esta empresa, el cual le permitirá comprender de una manera más simple y adecuada de cómo aprovechar los beneficios que le pueden ser otorgados. Además se darán a conocer varios de estos a los trabajadores, los cuales ayudarán a su motivación e implementará un beneficio más a la empresa, porque al momento en que el trabajador se siente motivado trabaja con más gusto y más empeño dando mejores resultados.

5.1. Historia de la empresa

La empresa dedicada a la producción de venta de hielo fue fundada el día 21 de Abril del año 1992. Esta empresa se creó porque anteriormente cuando la familia vivía en una ciudad donde la temperatura es meramente caliente, surgió la necesidad de tener algo frio y es por eso que decidieron producir hielo, el cual comenzaron a comercializar, por lo tanto su principal objetivo fue la producción y venta de hielo.

La misión de esta empresa se baso en cumplir y superar las expectativas de calidad de la localidad de producir y vender hielo, brindando siempre un excelente servicio, el cual será ofrecido a un precio justo que se adapte a la economía de los consumidores sin descuidar la viabilidad a largo plazo de la empresa, obteniendo

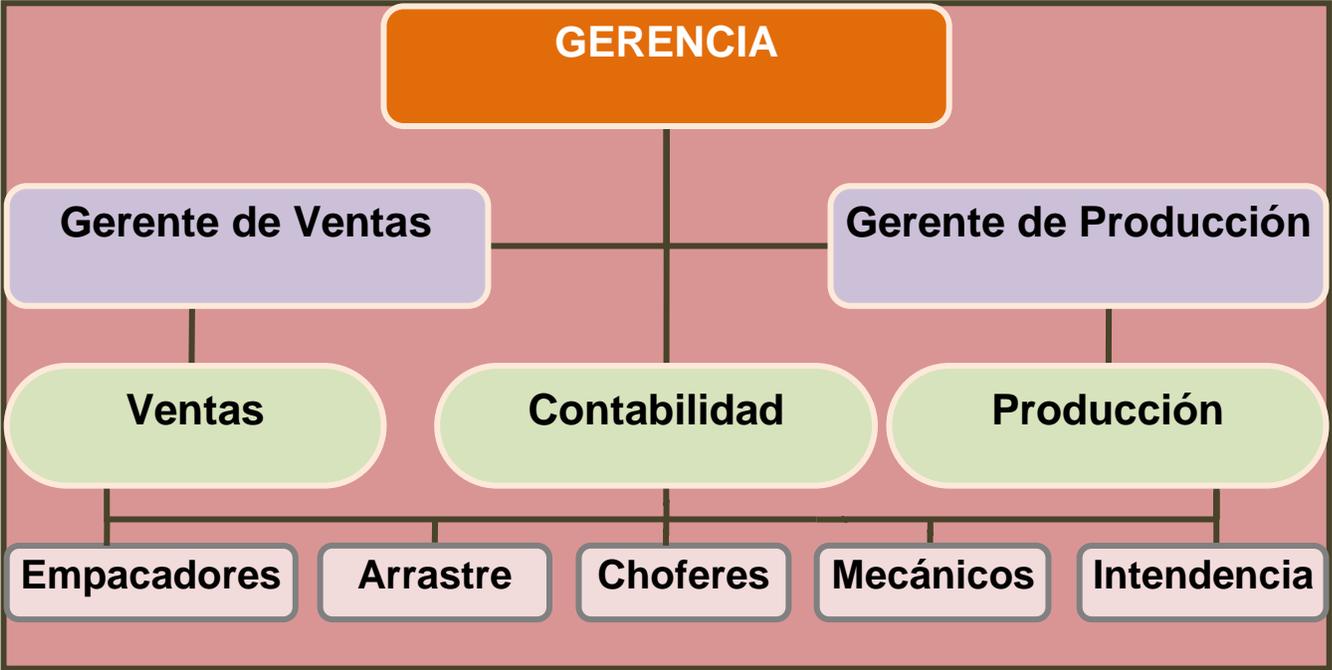
rendimientos adecuados para los socios y una estabilidad económica a sus empleados, sin descuidar el comportamiento de la economía del país.

Por lo que su visión es ir más allá de lo normal, ser una empresa líder en el mercado de hielo, complementar la producción de agua natural en hielo y ahora también en cubitos de hielo, con una calidad que será un factor eminente en su servicio, en su evolución y distribución.

Esta empresa inicio como persona moral, en el cual, en aquel entonces contaba con un total de 10 trabajadores, los cuales eran los necesarios para esa producción, pero ahora como es de bien decirlo, al ir evolucionando se fue desarrollando con incrementos promedios de venta anuales y gracias al buen servicio que se le ha ofrecido a los clientes le fue necesario contratar más personal, por lo que en estos momentos cuenta con un total de 35 trabajadores. Ya que esta empresa no tuvo dificultades para su evolución gracias al lugar que se presto para su crecimiento y a las innovaciones de nueva maquinaria que ha ayudado a reducir costos.

Esta empresa le hace el pago a sus trabajadores de forma semanal, en la cual incluye como prestaciones el sueldo, vales de efectivo y en dado caso su subsidio, y en lo que se refiere a las deducciones, solo incluye su retención del impuesto sobre la renta si es que tiene, su retención del seguro o algún préstamo en dinero que el patrón haga a alguno de sus trabajadores, por el momento no cuenta con la deducción del infonavit, ya que en este instante ninguno de los trabajadores ha solicitado el crédito, aunque dos de ellos ya se están informando de que es lo que necesita y con que deben cumplir para poder solicitar dicho crédito.

Esta empresa cuenta con distintos departamentos, así como necesita de diferente personal para cumplir con las funciones estipuladas para las diferentes áreas, por lo que en seguida mostrare un organigrama de cómo está estructurada esta empresa:



Se cuenta con 2 gerentes, uno de ventas y otro de producción los cuales se hacen cargo de ciertas actividades y que si se llegase a tener alguna contingencia se tendría que tratar con ellos directamente, cada uno de ellos tiene un encargado de los mencionados departamentos, se cuenta con 2 personas encargadas en el área de contabilidad con los cuales debe tratar lo que es el aspecto fiscal o contable, con 8 personas en el departamento de producción, 6 personas que se hacen cargo de lo que es el arrastre, 8 personas como choferes, 4 mecánicos que deben de estar al

pendiente de la maquinaria, ya que es la función principal de la hielera, con 4 empacadores y por último se cuenta con 2 intendentes que pueden llegar a realizar otra tarea asignada si es necesario.

5.2. Justificación

La seguridad social como es de saberse tiene la finalidad de 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, y es una ayuda indispensable para todos aquellos que tienen una relación obrero-patronal que pueden gozar y disfrutar de estos beneficios, así también cuando estos trabajadores estén en una edad muy avanzada se les podrá otorgar una pensión, en la cual los empleados invertirán un mayor desempeño en sus actividades con la finalidad de obtener por parte del patrón incentivos o ayudas necesarias para poder disfrutar una vida digna.

Y como el seguro social no ha tenido la capacidad de orientar de una forma adecuada a los patrones y a los trabajadores, solo se limitan estos a las prestaciones médicas y no toman en cuenta las prestaciones económicas como puede ser la ayuda para gastos funerales, para matrimonio y en dado caso viáticos u otras cosas más, como tampoco reciben las prestaciones sociales, y como estas prestaciones mencionadas anteriormente se encuentran reguladas en la ley del seguro social, se pretende conocer las causas por las que no se reciben estas prestaciones y él porque se exige una carga tributaria referente al cálculo de nómina.

A los empleados de esta empresa solo se les ha otorgado una prestación adicional al sueldo que no entra en ninguna exención y hace que su retención sea mayor, causa por la cual su percepción grava totalmente, estos trabajadores se sienten desmotivados por no gozar de prestaciones que representen beneficios para ellos, es importante señalar que ellos si lo han solicitado, pero no han sido escuchados, por lo tanto es preciso decir que las prestaciones pueden formar parte de un plan en donde el patrón entregue a sus trabajadores prestaciones adicionales que podrán ser tomadas totalmente exentas para el pago del impuesto sobre la renta siempre y cuando formen parte de un plan de previsión social, incentivando a los empleados y otorgándole beneficio al patrón, esto no quiere decir que se vaya a dejar de pagar el impuesto, pero este podrá ser disminuido en los impuestos, también si se sabe donde aplicar ciertos pagos podrá acreditarse el patrón cierta cantidad en lugar de declararlo.

5.3. Desarrollo del caso práctico

La empresa dedicada a la producción de venta de hielo nos proporciono la siguiente información que será tomada como base para llevar a cabo el desarrollo del caso práctico: La nómina general de la empresa, los cálculos del impuesto sobre la renta referente a los salarios, y salario base de cotización para así determinar las cuotas obreras.

Además conviene mencionar que la información que se mostrara a continuación se presenta de forma representativa, debido a que la empresa cuenta con un total de 35 trabajadores, y no todos podrán ser vistos a continuación. Es por eso que me permito poner algunos de ellos de acuerdo a los salarios similares que tienen los trabajadores, no todos ganan exactamente lo mismo, algunos solo varían en decimales y no es mucha la diferencia en cuanto a su determinación, lo único que permite ver diferencias en estos aspectos es la antigüedad que tiene cada uno.

Pero los totales que se muestran en cada una de las cédulas si contienen el total de todo lo percibido y lo retenido de los 35 trabajadores.

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV													
NOMINA SEMANAL DEL AL DE DICIEMBRE DEL 2011													
NOMBRE	RFC.	# AFILIACION	FECHA INGRESO	AÑOS DE SERVICIO	SALARIO REAL	SALARIO INTEGRADO	SUELDO SEMANAL	VALES EFECTIVO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	SUBTOTAL	RETENCIONES		NETO
											ISR	IMSS	
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	537861119-4	02/01/2001	11.00	72.62	76.40	508.33	116.91	66.27	691.51	0	15.48	676.03
NABARRO ALVAREZ MARIN	NAAM-710710	5391712519-6	06/10/2008	3.00	72.93	76.43	510.53	117.42	66.13	694.08	0	15.50	678.59
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOJ-850414	5305854099-7	05/07/2010	2.00	73.50	76.82	514.50	118.34	65.87	698.71	0	15.60	683.11
ORTEGA PEREDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	07/03/2005	7.00	59.54	62.55	416.75	95.85	72.13	584.73	0	12.68	572.05
RESENDIS GALVAN ALVARO	REGA-870817	5309872607-7	15/09/2008	3.00	68.36	71.63	478.49	110.05	68.18	656.72	0	14.52	642.19
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAPS-520128	5379521160-5	13/09/2010	1.00	231.00	241.44	1617.00	371.91	-	1988.91	68.98	52.20	1,867.74
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	12/02/2007	5.00	69.79	73.24	488.55	112.37	67.53	668.46	0	14.84	653.61
TOTALES					\$ 2,648.21	\$ 2,776.09	\$18,537.44	\$ 4,263.61	\$ 2,276.36	\$ 25,077.41	\$ 68.98	\$ 566.12	\$ 24,442.31

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV															
IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL															
NOMBRE	RFC	# AFILIACION	FECHA DE INGRESO	SUELDO SEMANAL GRAVADO	VALES EFECTIVO GRAVADO	TOTAL GRAVADO	LIMITE INFERIOR	EXCEDENTE L.I.	PORCENTAJE	IMP. MARGINAL	CUOTA FUA	IMP. ANTES SUBSIDIO	SUBSIDIO	ISR A PAGAR	
															IMP. MARGINAL
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	537861119-4	02/01/2001	72.62	116.91	625.24	114.25	394.08	0.0640	25.22	2.17	27.39	93.66	0	
NABARRO ALVAREZ MARN	NAAM-710710	5391712519-6	06/10/2008	72.93	117.42	627.95	114.25	396.28	0.0640	25.36	2.17	27.53	93.66	0	
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOJ-850414	5305854099-7	05/07/2010	73.50	118.34	632.84	114.25	400.25	0.0640	25.62	2.17	27.79	93.66	0	
ORTEGA PEREDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	07/03/2005	59.54	85.85	512.60	114.25	302.50	0.0640	19.36	2.17	21.53	93.66	0	
RESENDIS GALVAN ALVARO	REGA-870817	5309872607-7	15/09/2008	68.36	110.05	588.54	114.25	364.24	0.0640	23.31	2.17	25.48	93.66	0	
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAPS-520128	5379521160-5	13/09/2010	231.00	371.91	1988.91	969.51	647.49	0.1088	70.45	56.91	127.36	58.38	0.00	
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	12/02/2007	69.79	112.37	600.92	114.25	374.30	0.0640	23.96	2.17	26.13	93.66	0	
TOTALES					\$2,648.21	\$ 4,263.61	\$ 22,801.05	4,854.01	2,284.8	904.75	130.69	1035.44	3242.82	\$ 2,276.36	\$ 68.98

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV												
DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE CADA TRABAJADOR												
TRABAJADOR	RFC	#AFILIACION	DIAS TRABAJADOS	SUELDO DIARIO	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	VALES EFECTIVO	SALARIO BASE COTIZACIÓN	RETENCIÓN IMSS	.40% más de retención	TOTAL RETENCIÓN IMSS	
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	537861119-4	7	72.62	2.98	0.80	16.70	93.10	2.21		15.48	
NABARRO ALVAREZ MARN	NAAM-710710	5391712519-6	7	72.93	3.00	0.50	16.77	93.20	2.21		15.50	
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOU-850414	5305854095-7	7	73.50	3.02	0.40	16.91	93.83	2.23		15.60	
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	7	59.54	2.45	0.57	13.69	76.25	1.81		12.68	
RESENDIS GALVAN ALVARO	REGA-870817	5309872607-7	7	68.36	2.81	0.47	15.72	87.35	2.07		14.52	
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAPS-520128	5379521160-5	7	231.00	9.49	0.95	53.13	294.57	7.00	0.46	52.20	
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	7	69.79	2.87	0.57	16.05	89.29	2.12		14.84	
TOTALES				\$2,648.21	108.83	19.74	609.09	\$ 3,385.86	\$ 80.41	\$ 0.46	\$ 566.12	

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV																
CEDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS																
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS DEL MES	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	S.D.J	Cuota Fija Mensual	Excedente		Prestaciones en Dinero		Gastos Médicos Pensión		Riesgo de Trabajo	Invalidez y Vida		Guarderías y Prestaciones Sociales	TOTAL RETENCIONES
						Patronal	Obrero	Patronal	Obrero	Patronal	Obrero		Patronal	Obrero		
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	31	72.62	2251.16	93.10	378.30			20.20	7.22	30.30	10.82	22.10	50.51	18.04	28.86	566.35
NABARRO ALVAREZ MARN	31	72.93	2260.92	93.20	378.30			20.23	7.22	30.34	10.84	22.12	50.56	18.06	28.89	566.56
PAREDES ORTEGA JESUS	31	73.50	2278.50	93.83	378.30			20.36	7.27	30.54	10.91	22.27	50.90	18.18	29.09	567.82
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	31	59.54	1845.59	76.25	378.30			16.55	5.91	24.82	8.86	18.10	41.36	14.77	23.64	532.31
RESENDIS GALVAN ALVARO	31	68.36	2119.01	87.35	378.30			18.96	6.77	28.43	10.15	20.74	47.39	16.92	27.08	554.75
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	31	231.00	7161.00	294.57	378.30	39.25	14.27	63.92	22.83	95.88	34.24	69.92	159.81	57.07	91.32	1026.83
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	31	69.79	2163.60	89.29	378.30			19.38	6.92	29.06	10.38	21.19	48.44	17.30	27.68	558.65
TOTAL		\$ 2,648.21	\$82,094.36	\$3,385.86	\$ 13,240.56	\$ 39.25	\$ 14.27	\$ 734.73	\$ 262.40	\$ 1,102.10	\$ 393.61	\$ 803.71	\$ 1,836.83	\$ 656.01	\$ 1,049.62	\$ 20,133.09

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV										
CEDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS										
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES										
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS BIMESTRE	SUELDO DIARIO	SUELDO BIMESTRAL	S.D.I	RETIRO 2%	CESANTIA Y VEJEZ		INFONAVIT (Crédito Vivienda)	TOTAL CUOTAS A RETENER	
						Patronal	Obrero			
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	62	72.62	4502.32	93.10	115.44	181.82	64.94	288.61	650.82	
NABARRO ALVAREZ MARIN	62	72.93	4521.85	93.20	115.57	182.03	65.01	288.93	651.55	
PAREDES ORTEGA JESUS	62	73.50	4557.00	93.83	116.35	183.25	65.45	290.87	655.91	
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	62	59.54	3691.17	76.25	94.54	148.91	53.18	236.36	532.99	
RESENDIS GALVAN ALVARO	62	68.36	4238.01	87.35	108.32	170.60	60.93	270.80	610.65	
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	62	231.00	14322.00	294.57	365.27	575.30	205.46	913.17	2059.21	
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	62	69.79	4327.20	89.29	110.72	174.38	62.28	276.79	624.17	
TOTAL		\$ 2,648.21	\$164,188.71	\$3,385.86	\$ 4,198.47	\$ 6,612.58	\$ 2,361.64	\$ 10,496.16	\$ 23,668.85	

Cabe mencionar que los recibos de nómina y las nóminas de la empresa que son entregadas a los trabajadores si cumplen con los requisitos que nos señala el reglamento de la ley del seguro social en su artículo 9 que es correspondido al artículo 15 fracción II de la ley del seguro social.

A continuación se le mostrará una nómina con la propuesta que le hago a la empresa, para que retome de una mejor manera su estudio y evaluación, observando las variantes que existen en el pago neto de la nómina.

Es preciso señalar que con lo propuesto no tendrá que hacer mayores pagos, como se podrán dar cuenta, todo se estimo para que eso no tuviera un incremento en los impuestos, y así todo formara parte de un plan de previsión social, el cual es benéfico para la empresa como para el trabajador.

Se presentará una nómina donde se reflejan las prestaciones propuestas, cabe mencionar que si pueden entrar más prestaciones, pero por el momento considero que estas son suficientes y las necesarias para adicionarlas. También se presentara el cálculo del impuesto sobre la renta, la determinación del salario base de cotización, además se presentara la determinación de las cuotas obreras.

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV															
NOMINA SEMANAL DEL AL DE DICIEMBRE DEL 2011															
NOMBRE	RFC	N° DE AFILIACIÓN	FECHA DE INGRESO	DIAS TRABAJADOS	SUELDO	SUELDO DIARIO INTEGRADO	SUELDO SEMANAL	PERCEPCIONES			DEDUCCIONES		TOTAL NOMINA		
								AYUDA PARA DESPENSA	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	TOTAL PERCEPCIONES		RETENCIÓN ISR	RETENCIÓN IMSS
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	5378611119-4	02/01/2001	7	72.62	76.40	508.33	50.83	50.83	50.83	66.27	727.09	0	12.70	714.39
NABARRO ALVAREZ MARIN	NAAM710710	5391712519-6	06/10/2008	7	72.93	76.43	510.53	51.05	51.05	51.05	66.13	729.82	0	12.71	717.11
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOJ-850414	5306854099-7	05/07/2010	7	73.50	76.82	514.50	51.45	51.45	51.45	65.87	734.72	0	12.77	721.95
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	07/03/2005	7	59.54	62.55	416.75	41.67	41.67	41.67	72.13	613.90	0	10.40	603.50
RESENDIS GALVAN ALVARO	REGA-870817	5309872607-7	15/09/2008	7	68.36	71.63	478.49	47.85	47.85	47.85	68.18	690.21	0	11.91	678.30
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAPS-520128	5379521160-5	13/09/2010	7	231.00	241.44	1617.00	161.70	161.70	161.70	-	2102.10	68.98	41.88	1,991.25
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	12/02/2007	7	69.79	73.24	488.55	48.86	48.86	48.86	67.53	702.66	0	12.18	690.48
TOTAL					\$ 2,648.21	\$ 2,776.09	\$ 18,537.44	\$ 1,853.74	\$ 1,853.74	\$ 1,853.74	\$ 2,276.36	\$ 263,375.03	\$ 68.98	\$ 463.26	\$ 25,842.79

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV															
IMPUESTO SOBRE LA RENTA SEMANAL															
NOMBRE	RFC	N° DE AFILIACIÓN	DIAS TRABAJADOS	SUELDO DIARIO	SUELDO SEMANAL GRAVADO	TOTAL PERCEPCIONES GRAVADAS	LIMITE INFERIOR	EXCEDENTE L.I.	PORCENTAJE	IMP. MARGINAL	CUOTA FIJA	IMP. ANTES SUBSIDIO	SUBSIDIO PARA EL EMPLEO	ISR A CARGO	
															AYUDA PARA DESPENSA
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	5378611119-4	7	72.62	508.33	508.33	114.25	394.08	0.0640	25.22	2.17	27.39	93.66	0	
NABARRO ALVAREZ MARIN	NAAM710710	5391712519-6	7	72.93	510.53	510.53	114.25	396.28	0.0640	25.36	2.17	27.53	93.66	0	
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOJ-850414	5306854099-7	7	73.50	514.50	514.50	114.25	400.25	0.0640	25.62	2.17	27.79	93.66	0	
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	7	59.54	416.75	416.75	114.25	302.50	0.0640	19.36	2.17	21.53	93.66	0	
RESENDIS GALVAN ALVARO	REGA-870817	5309872607-7	7	68.36	478.49	478.49	114.25	364.24	0.0640	23.31	2.17	25.48	93.66	0	
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAPS-520128	5379521160-5	7	231.00	1617.00	1617.00	969.51	647.49	0.1088	70.45	56.91	127.36	58.38	68.98	
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	7	69.79	488.55	488.55	114.25	374.30	0.0640	23.96	2.17	26.13	93.66	0	
TOTAL					\$ 2,648.21	\$ 18,537.44	\$ 18,537.44	4,654.01	13,683.43	2.28	904.75	1,035.44	\$ 3,242.82	\$ 2,276.36	\$ 68.98

A continuación presentare detalladamente como realice el cálculo para la determinación del salario base de cotización, por lo que solo mostrare dos ejemplos en los cuales se reflejaran las diferencias que hay cuando una persona gana menos de los 3 salarios mínimos generales del Distrito Federal (SMGDF) y otro que gana de 3 o más SMGDF.:

**EJEMPLO 1
SUELDO MENOR A LOS 3 SMGDF**

DATOS	
TRABAJADOR	ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO
TIPO DE SALARIO	Fijo
SALARIO DIARIO (S.D.)	72.62
FECHA DE INGRESO	02/01/2001
ANTIGÜEDAD	10 años
PRESTACIONES:	
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	16 días conforme a LFT
Prima Vacacional	25%
Ayuda para Despensa	10%
Premio Asistencia	10%
Premio Puntualidad	10%

CÁLCULO DESGLOSADO

SUELDO DIARIO=		72.62
AGUINALDO=	(S.D. x Días Aguinaldo) / 365 Días del año	
	$(72.62 \times 15) / 365 =$	2.98
PRIMA VACACIONAL=	$\frac{(S.D. \times \text{Días Vacaciones}) \% \text{ Prima Vacacional}}{365 \text{ Días del año}}$	
	$\frac{(72.62 \times 16) \times 25\%}{365}$	0.80

AYUDA PARA DESPENSA=	(S.D. x 10%)	
	(72.62 x 10%) =	7.26
	(S.M.G.D.V.D.F. x 40%) Art.27 LSS	
	(59.82 x 40%) =	<u>23.93</u>
	Diferencia	-16.67
PREMIO ASISTENCIA=	(S.D. x 10%)	
	(72.62 x 10%) =	7.26
	(SBC x 10%) Art.27 LSS	
	(72.62 + 2.98 + .80) x 10%	<u>7.64</u>
	Diferencia	-0.38
PREMIO PUNTUALIDAD=	(S.D. x 10%)	
	(72.62 x 10%) =	7.26
	(SBC x 10%) Art.27 LSS	
	(72.62 + 2.98 + .80) x 10%	<u>7.64</u>
	Diferencia	-0.38
	TOTAL SBC	<u>\$ 76.40</u>

DETERMINACIÓN DE LA RETENCIÓN DEL IMSS

RETENCIÓN IMSS=	(SBC x Factor correspondiente x Días Semana trabajada)	
	(76.40 x 2.375% x 7) =	\$ 12.70

**EJEMPLO 2
SUELDO MAYOR A 3 SMGDF**

DATOS

TRABAJADOR	NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO
TIPO DE SALARIO	Fijo
SALARIO DIARIO (S.D.)	231.00
FECHA DE INGRESO	13/09/2010
ANTIGÜEDAD	1 año
PRESTACIONES:	
Aguinaldo	15 días
Vacaciones	6 días conforme a LFT
Prima Vacacional	25%
Ayuda para Despensa	10%
Premio Asistencia	10%
Premio Puntualidad	10%

CÁLCULO DESGLOSADO PARA EL SBC

SUELDO DIARIO=		231.00
AGUINALDO=	(S.D. x Días Aguinaldo) / 365 Días del año	
	(231 x 15) / 365 =	9.49
PRIMA VACACIONAL=	$\frac{(S.D. \times \text{Días Vacaciones}) \% \text{ Prima Vacacional}}{365 \text{ Días del año}}$	
	$\frac{(231 \times 6) \times 25\%}{365}$	0.95
AYUDA PARA DESPENSA=	(S.D. x 10%)	
	(231 x 10%) =	23.10
	(S.M.G.D.V.D.F. x 40%) Art.27 LSS	
	(59.82 x 40%) =	<u>23.93</u>

Diferencia **-0.83**

PREMIO ASISTENCIA=

(S.D. x 10%)

(231 x 10%) = 23.10

(SBC x 10%) Art.27 LSS

(231 + 9.49 + .95) x 10% 24.14

Diferencia **-1.04**

PREMIO PUNTUALIDAD=

(S.D. x 10%)

(231 x 10%) = 23.1

(SBC x 10%) Art.27 LSS

(231 + 9.49 + .95) x 10% 24.14

Diferencia **-1.04**

TOTAL SBC \$ 241.44

DETERMINACIÓN DE LA RETENCIÓN DEL IMSS

RETENCIÓN IMSS= (SBC x Factor correspondiente x Días Semana trabajada)

(241.44 x 2.375%) = 5.73

(SBC - 3 S.M.G.V.D.F. x .40%)

(241.44 - 179.46) * .40% 0.25

Retención por Días Semana trabajada

(5.73 + .25) * 7

TOTAL RETENCIÓN IMSS \$ 41.88

Considero conveniente que se ponga mucha atención en las siguientes notas para la mejor comprensión de lo que se acaba de presentar:

Antigüedad: Es muy importante tener el mismo criterio para determinar los años en todos los trabajadores.

Días vacaciones: De acuerdo a los años de antigüedad resultantes, se podrá determinar el número de días de vacaciones que corresponde a cada trabajador. Utilizando la tabla de días de vacaciones investigada anteriormente.

Despensa: La despensa se determinará conforme al artículo 27 fracción VI de la LSS que nos dice que no se integrarán siempre y cuando no rebase el 40% del SMGVDF., siendo lo contrario la diferencia que resulte entre estos será lo que integraría para el SBC.

Premios de asistencia y puntualidad: Para determinar estos premios es necesario que se considere como SBC la suma de todas las percepciones que ha recibido el trabajador, a excepción de los mencionados para así poder calcular el porcentaje que nos señala el artículo 27 fracción VII de la LSS el cual nos dice que no se integrarán siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC., siendo que rebasara al igual que la despensa integra la diferencia.

En la siguiente tabla se muestra ahora si el cálculo del salario base de cotización de todos los trabajadores, tomando como base los cálculos de los ejemplos anteriores para la determinación de cada uno con sus respectivos sueldos y datos:

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV													
DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE CADA TRABAJADOR													
TRABAJADOR	RFC	N° DE AFILIACIÓN	DIAS TRABAJADOS	SUELDO DIARIO	AGUINALDO	PRIMA VACACIONAL	AYUDA PARA DESPENSA	PREMIO ASISTENCIA	PREMIO PUNTUALIDAD	SALARIO BASE COTIZACIÓN	RETENCIÓN IMSS	.40% más de retención	TOTAL RETENCIÓN IMSS
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	AUBR-611024	537861119-4	7	72.62	2.98	0.80	-	-	-	76.40	1.81		12.70
NABARRO ALVAREZ MARIN	NAAM-710710	5391712519-6	7	72.93	3.00	0.50	-	-	-	76.43	1.82		12.71
PAREDES ORTEGA JESUS	PAOJ-650414	5305654098-7	7	73.50	3.02	0.30	-	-	-	76.82	1.82		12.77
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	OOPJ-750116	5398750875-0	7	59.54	2.45	0.57	-	-	-	62.55	1.49		10.40
RESENDIS GALLVAN ALVARO	REGA-870817	5309872807-7	7	68.36	2.81	0.47	-	-	-	71.63	1.70		11.91
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	NAFS-520128	5379521160-5	7	231.00	9.49	0.95	-	-	-	241.44	5.73	0.25	41.88
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	CANC-490519	5367491226-5	7	69.79	2.87	0.57	-	-	-	73.24	1.74		12.18
TOTAL				\$2,648.21	108.83	19.06	-	-	-	\$ 2,776.09	\$ 65.93	\$ 0.25	\$ 463.26

En la siguiente tabla se muestran los porcentajes en pesos para la determinación de las cuotas obreras, y se muestran dos ejemplos detallando los cálculos, uno para los trabajadores que ganan menos de 3 SMGVDF y otro para los que ganan más de estos 3 salarios:

PRIMA RIESGO DE TRABAJO	0.007657
SALARIO MÍNIMO DF	59.82
3 SMGVDF	179.46
DIAS MES	31

**PORCENTAJES APLICABLES AL SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN PARA DETERMINAR LAS CUOTAS**

CUOTA FIJA MENSUAL		0.204
EXCEDENTE		
	Patronal	0.011
	Obrero	0.004
PRESTACIONES EN DINERO		0.01
	Patronal	0.70
	Obrero	0.25
GASTOS MÉDICOS		
	Patronal	0.0105
	Obrero	0.00375
RIESGO DE TRABAJO		0.007657
INVALIDEZ Y VIDA		
	Patronal	0.0175
	Obrero	0.00625
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES		0.01

DIAS BIMESTRE		62
RETIRO 2%		0.02
CESANTÍA Y VEJEZ		
	Patronal	0.0315
	Obrero	0.01125
INFONAVIT		0.05

EJEMPLO 1

PERSONAS QUE GANAN MENOS DE 3 SMGVDF

TRABAJADOR: ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO

SBC: 76.40

CUOTA FIJA MENSUAL

((S.M.G.V.D.F. x %Cuota Fija) * Días mes)

$$59.82 \times 20.4\% \times 31 = \mathbf{378.30}$$

PRESTACIONES EN DINERO

Patronal (SBC x 1% x Días mes x Cuota)

$$(76.4 \times 1\% \times 31 \times 70\%) = 16.58$$

Obrero (SBC x 1% x Días mes x Cuota)

$$(76.4 \times 1\% \times 31 \times 25\%) = \underline{5.92}$$

Total 22.50

GASTOS MÉDICOS PENSIÓN

Patronal	(SBC x Cuota x Días mes)	
		(76.4 x 1.05% x 31)= 24.87
Obrero	(SBC x Cuota x Días mes)	
		(76.4 x .375% x 31)= <u>8.88</u>
	Total	33.75

RIESGO DE TRABAJO

(SBC x Cuota R.T. x Días mes)	
(76.4 x .76572% x 31)=	18.13

INVALIDEZ Y VIDA

Patronal	(SBC x Cuota x Días mes)	
		(76.4 x 1.75% x 31)= 41.45
Obrero	(SBC x Cuota x Días mes)	
		(76.4 x .625% x 31)= <u>14.80</u>
	Total	56.25

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

(SBC x Cuota x Días mes)	
(76.4 x 1% x 31)=	23.68

TOTAL CUOTAS **532.62**

EJEMPLO 2
PERSONAS QUE GANAN MAS DE 3 SMGVDF

TRABAJADOR NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO
SBC 241.44

CUOTA FIJA MENSUAL

((S.M.G.V.D.F. x %Cuota Fija) * Días mes)

59.82 x 20.4% x 31= **378.30**

EXCEDENTE

SBC - 3 S.M.G.V.D.F. x % aplicable x Días mes

	1.10%	0.40%
	PATRONAL	OBRERO
	241.44	241.44
	<u>179.46</u>	<u>179.46</u>
	61.98	61.98
	<u>1.10%</u>	<u>0.40%</u>
	0.68	0.25
	<u>31</u>	<u>31</u>
	21.14	7.69

Total Excedente **28.82**

PRESTACIONES EN DINERO

Patronal	(SBC x 1% x Días mes x Cuota)	
	(241.44 x 1% x 31 x 70%) =	52.39
Obrero	(SBC x 1% x Días mes x Cuota)	
	(241.44 x 1% x 31 x 25%) =	<u>18.71</u>
	Total	71.10

GASTOS MÉDICOS PENSIÓN

Patronal	(SBC x Cuota x Días mes)		
		$(241.44 \times 1.05\% \times 31)=$	78.59
Obrero	(SBC x Cuota x Días mes)		
		$(241.44 \times .375\% \times 31)=$	<u>28.07</u>
		Total	106.66

RIESGO DE TRABAJO

(SBC x Cuota R.T. x Días mes)	
$(241.44 \times .76572\% \times 31)=$	57.31

INVALIDEZ Y VIDA

Patronal	(SBC x Cuota x Días mes)		
		$(241.44 \times 1.75\% \times 31)=$	130.98
Obrero	(SBC x Cuota x Días mes)		
		$(241.44 \times .625\% \times 31)=$	<u>46.78</u>
		Total	177.76

GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

(SBC x Cuota x Días mes)	
$(241.44 \times 1\% \times 31)=$	74.85

TOTAL CUOTAS \$ 894.80

PRODUCCION DE VENTA DE HIELO SA DE CV CEDULA DE DETERMINACION DE CUOTAS																
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS DEL MES	SUELDO DIARIO	SUELDO MENSUAL	S.D.I	Cuota Fija Mensual	Excedente		Prestaciones en Dinero		Gastos Médicos Pensión		Riesgo de Trabajo		Invalidez y Vida	Guarderías y Prestaciones Sociales	TOTAL RETENCIONES
						Patronal	Obrero	Patronal	Obrero	Patronal	Obrero	Patronal	Obrero			
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	31	72.62	2251.16	76.40	378.30			16.58	5.92	24.87	8.88	18.13	41.45	14.80	23.68	532.62
NABARRO ALVAREZ MARIN	31	72.83	2260.92	76.43	378.30			16.59	5.92	24.88	8.88	18.14	41.46	14.81	23.69	532.68
PAREDES ORTEGA JESUS	31	73.50	2278.50	76.82	378.30			16.67	5.95	25.01	8.93	18.24	41.68	14.88	23.82	533.47
ORTEGA PEREDA JONATHAN	31	59.54	1845.59	62.55	378.30			13.57	4.85	20.36	7.27	14.85	33.93	12.12	19.39	504.65
RESENDIS GALVAN ALVARO	31	68.36	2119.01	71.63	378.30			15.54	5.55	23.32	8.33	17.00	38.86	13.88	22.21	522.99
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	31	231.00	7161.00	241.44	378.30	21.14	7.69	52.39	18.71	78.59	28.07	57.31	130.98	46.78	74.85	894.81
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	31	69.79	2163.60	73.24	378.30			15.89	5.68	23.84	8.51	17.38	39.73	14.19	22.70	526.23
TOTAL		\$ 2,648.21	\$82,094.36	\$2,776.08	13,240.56	\$ 21.14	\$ 7.69	602.41	2,15.15	\$ 903.62	\$ 322.72	658.97	\$ 1,506.03	\$ 537.87	\$ 860.59	\$ 18,876.73

Como podemos ver, en esta tabla se mostro la determinación de las cuotas obrero-patronales, las cuales se basaron en los cálculos de los ejemplos detallados observados anteriormente.

Por consiguiente este es un ejemplo que me permito mostrar para que se entienda de una manera más clara la determinación de las cuotas obrero – patronales, el cual se determinará igual para cada trabajador con sus datos correspondientes.

TRABAJADOR:	ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO		
SBC:	76.4		
	(SBC x Cuota x Días Bimestre)		
RETIRO 2%	(76.4 x 2% x 62) =		94.74
CESANTÍA Y VEJEZ			
	Patronal (76.4 x 3.15% x 62) =		149.21
	Obrero (76.4 x 1.125% x 62) =		53.29
INFONAVIT	(76.4 x 5% x 62) =		236.84
	TOTAL	\$	<u>534.07</u>

En la siguiente tabla se termina de mostrar las demás cuotas que corresponden a cada trabajador de acuerdo al cálculo del ejemplo anterior.

PRODUCCIÓN DE VENTA DE HIELO SA DE CV										
CEDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS										
OBRERO-PATRONALES, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES										
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIAS BIMESTRE	SUELDO DIARIO	SUELDO BIMESTRAL	S.D.I	RETIRO 2%	CESANTIA Y VEJEZ		INFONAVIT (Crédito Vivienda)	TOTAL CUOTAS A RETENER	
						Patronal	Obrero			
ACUÑA BELTRAN RICARDO FRANCISCO	62	72.62	4502.32	76.40	94.73	149.21	53.29	236.83	534.06	
NABARRO ALVAREZ MARIN	62	72.93	4521.85	76.43	94.77	149.27	53.31	236.93	534.28	
PAREDES ORTEGA JESUS	62	73.50	4557.00	76.82	95.26	150.03	53.58	238.15	537.03	
ORTEGA PEREIDA JONATHAN	62	59.54	3691.17	62.55	77.57	122.17	43.63	193.91	437.27	
RESENDIS GALVAN ALVARO	62	68.36	4238.01	71.63	88.82	139.90	49.96	222.06	500.75	
NAVARRO PACHECO SERGIO ALEJANDRO	62	231.00	14322.00	241.44	299.39	471.54	168.41	748.47	1687.80	
CABRERA NARANJO CARLOS ISMAEL	62	69.79	4327.20	73.24	90.81	143.03	51.08	227.03	511.95	
TOTAL		\$ 2,648.21	\$164,188.71	\$2,776.09	\$ 3,442.35	\$ 5,421.70	\$ 1,936.32	\$ 8,605.88	\$ 19,406.26	

Se pudo apreciar que tanto en la información que nos proporcionó la empresa, como en los papeles de trabajo que se realizó para la propuesta existe diferencia en los cálculos a favor de la empresa. Porque esto se previó para que el patrón se dé cuenta que el otorgar prestaciones adicionales al sueldo de los trabajadores no lo perjudican, en cambio lo benefician a él como a sus trabajadores.

Se comentaba que tenían pensado poner como parte del plan de previsión social los vales de efectivo, debido a que caían en un supuesto de exención, ya que lo estaban interpretando como vales de despensa, sin embargo si la autoridad llega a revisar, por el solo hecho de ver el nombre de la prestación se dará cuenta de que este no puede ser exento, y si llegará a omitir este en el pago por no tener una información correcta, tendría además que pagar actualizaciones y recargos más una multa por incumplimiento y omisión de la misma. Es por eso que me permito hacer la propuesta con prestaciones que están estrictamente señaladas en la ley y de las cuales podemos obtener beneficios.

Si llegase a tener actualizaciones y recargos se podrá calcular el factor de actualización (F.A.) de la siguiente manera:

F. A. = Mes anterior del mes en que se efectuará el pago de contribuciones

Mes anterior al que debió de haber efectuado el pago

En seguida a la cantidad que adeuda se le multiplicará el factor de actualización, sacando una diferencia que será la actualizada y a ese resultado se le determinarán los recargos que se acumularán desde el mes en el que se debió efectuar el pago.

Las prestaciones que se están proponiendo forman totalmente parte de un plan de previsión social, por lo que es importante señalar que al formar parte de este plan quedan totalmente exentas para el cálculo del impuesto sobre la renta y es por eso que los cálculos tanto de la empresa como los determinados en la propuesta pueden variar, ya que con la propuesta no incrementara dicho impuesto, pero si la empresa en su plan actual hace modificaciones de sueldo causara un incremento en las retenciones de sus empleados debido a los vales de efectivo que gravan totalmente para el cálculo del impuesto sobre la renta e integran directamente en el salario base de cotización. En la información presentada se pueden dar cuenta que no hubo incremento para el pago del impuesto.

En relación a la determinación del salario base de cotización se puede ver que aunque estas prestaciones formen parte de un plan de previsión social pueden llegar a integrarse en este salario. Sin embargo se realizo con la intención de que estas no fuesen a integrar, porque la Ley nos marca limitantes de las cuales debemos estar al pendiente y revisar trabajador por trabajador para ver en qué supuesto caería cada uno. Además de que este salario como su retención se vio disminuida brindando un gran beneficio a la empresa y a sus trabajadores.

Se hizo una estimación con el trabajador que tiene el sueldo más alto y así determinar el porcentaje adecuado cuidando que no caiga en los supuestos de que pueda integrar.

Es por eso que tanto el cálculo del salario base de cotización, como el cálculo del impuesto sobre la renta de la empresa contra el realizado en la propuesta, prácticamente son casi lo mismo, y digo casi porque en el salario base de cotización aparte de que los vales de efectivo integran en el mismo, la antigüedad para sacar el número de días de vacaciones correspondiente para determinar la prima vacacional no tomaron un mismo criterio para el conteo de los años.

Por lo tanto le propongo a la empresa revise con atención eso, ya que aunque no representan una carga tributaria, si representa un incumplimiento a las disposiciones que pueden afectar mucho al trabajador, y se pretende que la información sea correcta y justa, porque lo que se está buscando aquí es el beneficio de ambos.

Presentare a continuación unos cuadros comparativos para que se vea reflejada la diferencia que hubo entre la información brindada por la empresa y la propuesta que se le hace respecto al salario base de cotización, las retenciones del imss y las retenciones de las cuotas para su mejor comprensión, indicando que la comparación se hizo sobre los totales:

CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN			
EMPRESA	PROPUESTA	DIFERENCIA	ELEVADO AL AÑO
\$ 3,385.86	\$ 2,776.09	\$ 609.77	\$ 31,708.04

CUADRO COMPARATIVO SOBRE LA RETENCIÓN IMSS			
EMPRESA	PROPUESTA	DIFERENCIA	ELEVADO AL AÑO
\$ 566.12	\$ 463.26	\$ 102.86	\$ 5,348.72

CUADRO COMPARATIVO DE RETENCIÓN DE CUOTAS				
CUOTAS	EMPRESA	PROPUESTA	DIFERENCIA	ELEVADO AL AÑO
MENSUALES	20,133.09	18,876.73	1,256.36	15,076.31
BIMESTRALES	23,668.85	19,406.26	4,262.59	25,575.54
				\$ 40,651.85

Como se acaba de mostrar anteriormente en los cuadros existe una diferencia significativa, y es preciso señalar que el nuevo esquema de seguridad social que se le propone a la empresa es muy adecuado para que se lleve a cabo, ya que existe un gran ahorro, y se evita el estar en el supuesto de actualizaciones y recargos debido a que se representa el cumplimiento de las obligaciones sin tener problemas por parte de las revisiones de la autoridad.

En cuanto a la nómina se ve reflejada diferente, porque las percepciones aumentan en la propuesta, y es por eso que el neto a pagar es mayor, sin embargo no es

perjudicial para el patrón porque este podrá deducir más sin tener que hacer una retención mayor a sus trabajadores, causa que motiva a ambos.

Al terminar este caso práctico podemos decir que se cumple con el objetivo de un esquema de seguridad social adecuado, y como nos dimos cuenta los trabajadores tienen que invertir un mayor desempeño sin desperdiciar tiempos para lograr una mejor productividad dentro de la empresa, y todo gracias a que se sienten motivados y que sienten un ambiente de trabajo gustoso y provechoso.

Y así mismo se está cumpliendo con las diferentes legislaciones, aplicándolas de forma correcta, sin hacer cálculos con retenciones mayores o menores, todo esto con la finalidad de tener información correcta, precisa y veraz, y que aquella autoridad que lo revise se dé cuenta que todo está elaborado de acuerdo a sus disposiciones, siempre y cuando utilizando los beneficios que podemos aprovechar de las mismas.

Para esto es bueno conservar en respaldos documentales toda la información elaborada, con la finalidad de comprobar si hubiera alguna discrepancia, por lo que la empresa debe cuidar todos los pagos que se realicen respecto a los sueldos, y tener muy presente lo de las prestaciones adicionales ya que estas pueden variar y tienen que estar en constante revisión, así también se tiene que evitar gastos, costos o pagos innecesarios por algún mal error de aplicación.

CONCLUSIONES

Terminados estos capítulos se puede concluir que la seguridad social efectivamente es un gran punto a tratar, debido a que se desprenden varios lineamientos de esta que deben llevarse a cabo en las empresas.

Es importante que los patrones aseguren a sus trabajadores y dar a conocer las disposiciones legales a todos, para que se enteren que es lo que pueden obtener de esto y que no. Los patrones deben estar al tanto de esto, porque es su obligación brindar a sus trabajadores el derecho a la salud y bienestar de su familia, y es por eso que no deben hacer caso omiso a estas obligaciones, porque pueden ser sancionados e incurrirán en faltas desagradables ante la autoridad, y entonces si les saldrá mucho más caro de lo que esperaban, como consecuencia se puede dañar la imagen de la empresa como su producto.

Se ha demostrado que en la empresa dedicada a la producción de venta de hielo no se tiene un esquema de seguridad social adecuado, y simplemente por no saber aprovechar los beneficios que están en la ley. Es por eso que se debe poner mucha atención en las diferentes legislaciones, las cuales son de observancia obligatoria.

Muchos no se dan cuenta de lo que pasa en algunos aspectos por el hecho de que en un precepto legal nos manda a otro, y ese nos manda a otro, es por eso que se debe tener un cierto cuidado en los cambios y en la interpretación de la ley.

Como se pudo observar todo esto saca grandes beneficios para los patronos porque no se trata solo de dar, sino de analizar que se puede obtener a cambio de esto. En cambio también proporciona beneficios a los trabajadores porque aumentan sus prestaciones, viven una vida digna y tal vez un poco más decorosa.

Es preciso decir que en el momento que el trabajador se siente bien con la empresa, comienza a dar mejores resultados dentro de ella, es una gran motivación para los empleados el incentivarlos, pero también el trato que se les dé. Es conveniente que a los empleados se les llame por su nombre y que se interesen en sus actividades y tal vez conocer un poco mas de ellos, esto con el fin de que se sientan parte de la empresa, y así desempeñen sus actividades con un gran gusto y un ambiente de trabajo armonioso el cual promoverá la eficiencia de sus empleados que será reflejado en la productividad de la empresa.

Es muy útil que se lleven sistemas adecuados para la determinación de sus cálculos, como es la determinación de la nómina, el cálculo de sus impuestos, la determinación del salario base de cotización, como sus retenciones, y las cuotas

obrero-patronales ya que no se está dispuesto a tolerar los errores que por falta de información puedan ocasionar conflictos tanto en la empresa como con las autoridades competentes, los cuales se podrían dar también con los trabajadores.

Por lo antes mencionado es preciso decir que hay necesidad de que la empresa realice un esquema de seguridad social adecuado que se lleve a cabo de acuerdo a las legislaciones correspondientes, en donde se identifique claramente cada concepto de sus trabajadores y tener bien observado el cálculo de las retenciones efectuadas a cada uno de ellos, sin descuidar los beneficios que se puedan obtener por aplicarlos.

BIBLIOGRAFÍA

LEYES

- LECHUGA, Santillán Efraín, Fisco Agenda 2011, Ley del Impuesto Sobre la Renta, ISEF, Cuadragésima segunda edición, México D.F., 2011.
- LECHUGA, Santillán Efraín, Fisco Nominas 2011, Ley Federal del Trabajo, ISEF, Trigésima primera edición, México D.F., 2011.
- LECHUGA, Santillán Efraín, Fisco Nominas 2011, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ISEF, Trigésima primera edición, México D.F., 2011.
- LECHUGA, Santillán Efraín, Fisco Nominas 2011, Ley del Seguro Social, ISEF, Trigésima primera edición, México D.F., 2011.
- LECHUGA, Santillán Efraín, Fisco Nominas 2011, Reglamento del Seguro Social, ISEF, Trigésima primera edición, México D.F., 2011.
- Ley Federal del Trabajo, ISEF, Tercera edición, México D.F., 2008.

LIBROS

- BECERRIL, Aréchiga Alfonso, Análisis de las Prestaciones de Previsión Social, ISEF, México D.F., 1990.

- NARRO, Robles José, La Seguridad Social Mexicana en los Albores del Siglo XXI, Fondo de Cultura Económica, México D.F., 1993.
- PATIÑO, Camarena Ernesto Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oxford University Press México, México D.F., 2000.
- PÉREZ, Chávez José et.al., Conozca sus Derechos y Beneficios de Seguridad Social ante el IMSS, INFONAVIT Y SAR, Tax Editores Unidos, Segunda edición, México D.F., 2006.
- RUIZ, Moreno Ángel Guillermo, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Porrúa, Tercera edición, México D.F., 1999.
- SERRANO, Rolon Alberto, Cuaderno de Trabajo para Laboratorio de Contabilidad Nóminas, Banca y Comercio, México D.F., 1991.

HEMEROGRAFÍA

- Dirección Administrativa, “Cuaderno de Autoaprendizaje”, Nueva Ley del Seguro Social, Coordinación General de Comunicación Social del Instituto Mexicano del Seguro social, 100 000 ejemplares, Octubre de 1996, México D.F.

FOLLETOS

- DR. LIFSHITZ, Guinzberg Alberto et.al., Información para estudiantes del área de la Salud sobre el Instituto Mexicano del Seguro Social, Edición 1993.