



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
CUAUTITLAN



**IMPUESTOS FEDERALES. CONCEPTOS  
QUE INTEGRAN EL SALARIO PARA  
EFECTOS DEL SAR, IMSS E INFONAVIT.**

**TRABAJO DE SEMINARIO  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN CONTADURIA  
P R E S E N T A :  
MARTHA ROMERO HUERTA**

Asesor: C. P. Romeo Ruiz Ruiz

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN  
1994**

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

ASUNTO: OFICIO DE TERMINACION  
DE LA PRUEBA ESCRITA.

DR. JAIME KELLER TORRES  
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN  
PRESENTE

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos  
Jefe del Departamento de Exámenes  
Profesionales de la F.E.S.-C.

Con base en los art. 19 y 20 del Reglamento General de Exámenes, informo a ud., que ha sido  
concluido el trabajo de Seminario: Impuestos Federales

Conceptos que integran el salario para efectos del SAR, IMSS e INFONAVIT.

que presenta la pasante: Martha Romero Huerta  
con número de cuenta: 8512406-4 para obtener el TITULO de:  
Licenciada en Contaduría

Bajo mi asesoría, cubriendo los requisitos académicos.

**ATENTAMENTE**

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 30 de Noviembre de 1994.

C.P. ROMEO RUIZ RUIZ

NOMBRE Y FIRMA DEL ASESOR

U. N. A. M.  
FACULTAD DE ESTUDIOS  
SUPERIORES-CUAUTITLAN

DEPARTAMENTO DE EXAMENES  
PROFESIONALES

DEPARTAMENTO DE  
EXAMENES PROFESIONALES

*A la FES y mis maestros, que con sus conocimientos me brindaron las herramientas necesarias para llegar a este momento.*

*A mis padres, por su motivación y apoyo constante me han permitido culminar una de las etapas más importantes en mi vida profesional.*

*A mis hermanos José y Fabi ya que con su alegría y entusiasmo me alentaron para que no decayera en mi empeño.*

*A ti Armando, por t  amor, la confianza,  
y la ayuda que siempre me brindaste  
cuando más lo necesitaba.*

*A Paty y Mónica porque estuvimos  
y estaremos juntas tanto en las buenas  
como en las malas. Gracias por ser las  
mejores amigas.*

## **INDICE**

	<i>pag.</i>
<i>Objetivo</i>	
<i>Hipotesis</i>	
<i>Introducción</i>	<b>1</b>
 <b>CAPITULO 1 GENERALIDADES</b>	
 <i>1.1 IMSS</i>	 <b>3</b>
<i>1.2 SAR</i>	<b>9</b>
<i>1.3 INFONAVIT</i>	<b>13</b>
 <b>CAPITULO 2 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO</b>	
 <i>2.1 Concepto de salario integrado.</i>	 <b>16</b>
<i>2.2 Prestaciones de ley</i>	<b>16</b>
<i>2.3 Prestaciones de Previsión social y sus aspectos fiscales</i>	<b>19</b>
 <b>CAPITULO 3 APLICACIONES</b>	
 <i>3.1 Integración del salario para el IMSS y el SAR.</i>	 <b>32</b>
<i>3.2 Diferencias del salario Integrado para el IMSS y para el INFONAVIT</i>	<b>37</b>

<b>3.3 Criterios uniformes del IMSS E INFONAVIT</b>	<b>42</b>
<b>CASO PRACTICO</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>56</b>

## **OBJETIVO**

*Colaborar con los contribuyentes a la correcta determinación de las aportaciones al conocer que otros conceptos se adicionan a esta integración, además de la obtención de un beneficio al tener prestaciones adicionales a las que son otorgadas por la ley.*



## *HIPOTESIS*

*La correcta integración del salario permitirá al contribuyente realizar las aportaciones de sus trabajadores correctamente a las dependencias del gobierno y a la vez obtendrán un beneficio al contar con las prestaciones adicionales que integran el salario.*

## INTRODUCCION

*Dada la importancia que tiene el factor humano dentro de las actividades productivas y que su desarrollo es determinante en los resultados económicos inmediatos y futuros no solo en la entidad en la entidad donde presta sus servicios sino de todo un sector y finalmente del país, es por eso que es de gran importancia la forma que es motivado esté para el desarrollo de sus actividades.*

*Actualmente un problema que tienen las empresas es integrar correctamente el salario de cada trabajador y más cuando se tiene prestaciones superiores a las que marca la ley Ley Federal del Trabajo, ya que de la correcta integración de estos permitirá que las aportaciones que realicen a las dependencias del gobierno sean las correctas y así proporcionarles un beneficio a su factor humano.*

*El salario integrado manejado por ambos institutos de seguridad social (IMSS E INFONAVIT) ,apenas unos meses atras era básicamente el mismo; pero a partir del decreto de reformas a la ley del IMSS del 20 de julio de 1993 pero sobre todo a partir de los acuerdos del consejo técnico de seguridad social que aparecieron en la prensa comercial el 4 de septiembre del mismo año, surgieron diferencias en entre el IMSS e INFONAVIT en materia de integración al salario; por lo anterior en el presente trabajo se analizarán los aspectos básicos en materia de IMSS e INFONAVIT en lo que se refiere al SAR tiene el mismo tratamiento de integración que las aportaciones al IMSS.*

*Tambien se explicarán las características esenciales de las prestaciones de ley así como algunas prestaciones de pervisión social que en determinado momento formarán parte importante para la integración del salario. Por último se podrá observar las diferencias de integración entre ambas aportaciones y podrá apreciar con más detalle en un caso práctico.*

*Por lo que se refiere al SAR se integra con los mismo conceptos que se integra el IMSS.*

## **CAPITULO I GENERALIDADES**

### **1.1 I.M.S.S.**

*El régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social , a cambio de las cuotas que recibe por parte del patrón y el trabajador , ofrece los siguientes seguros : Seguros de riesgos de trabajo, seguro de enfermedades y maternidad, seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte y el seguro de guarderías para hijos de aseguradas. Del primero se puede decir que cubre tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades de trabajo , en lo concerniente a las prestaciones a otorgar a las víctimas de los infortunios laborales o a sus beneficiarios legales, las divide en dos: en prestaciones en especie y prestaciones en dinero . Respecto a las primeras enumera la asistencia médica , quirúrgica, y farmacéutica , al servicio de hospitalización, los aparatos de prótesis y ortopedia y finalmente la rehabilitación, las segundas (prestaciones en dinero) considera en ella a los subsidios que no son sino el sustituto del salario que se deja de percibir a causa de la inhabilitación para el trabajo que viene del riesgo laboral sufrido, así como también a las pensiones cuyo pago procede a partir de la declaración de la incapacidad permanente, parcial o total y a las indemnizaciones globales que se cubren en lugar de las pensiones.*

*"En aquellos casos en que el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del asegurado el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará a las personas que la ley señala las prestaciones siguientes: el pago de gastos funerarios, pensión para la viuda del asegurado o para el viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada, equivalente a un 40% de la pensión que le hubiese correspondido al*

*asegurado por incapacidad total o permanente; pensión para cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, cuyo disfrute se prolongará por todo el tiempo que sea necesario para los que se encuentran totalmente incapacitados y hasta que recuperen su capacidad para el trabajo y que se cubriera en los demás casos hasta la edad de los 16 años prorrogable hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional (20% de la pensión que le hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total); pensiones para los huérfanos de padre y madre (30 % para cada uno) con las mismas condiciones apuntadas para los huérfanos de padre y madre; pensión para la concubina en el evento de falta de esposa y siempre y cuando no hayan existido varias concubinas al fallecer el asegurado; por último pensión del 20% para cada uno de los ascendientes que hubiesen dependido económicamente del trabajador fallecido y a falta de viuda huérfanos o concubina con derecho a pensión. Así mismo se establece el pago de sumas globales al extinguirse las pensiones por viudez o por concubinato, cuando la viuda o la que fue concubina contraigan matrimonio e igualmente el caso de pensiones de orfandad." (1)*

*Por lo que se refiere al Seguro de Enfermedades y Maternidad, están protegidos por esta rama el asegurado, los pensionados por cualquier causa, el conyuge del asegurado o de la asegurada o a falta de estos la concubina o el concubinario, los hijos del asegurado o del pensionado o hasta los 25 años cuando realicen estudios en el sistema educativo nacional .*

1

*(1) Ricoy Saldaña Agustín. " El S.A.R. y las aportaciones al régimen del seguro social"*

*México 1992, pag. 35*

---

1

*En cuanto a las prestaciones de este seguro tambien se dividen en dinero y en especie, en cuanto a las prestaciones en especie, estas se contraen a otorgar al asegurado en caso de enfermedad o accidente no profesional, la asistencia médico quirúrgica farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento si al concluir dicho plazo el asegurado continua enfermo el instito prorrogara su tratamiento hasta por 52 semanas más previo dictámen médico. En caso de maternidad se otorgará a la asegurada durante el embarazo el alumbramiento y el puerperio los siguientes beneficios: asistencia obstétrica, ayuda en especie por seis meses de lactancia y una canastilla al nacer el hijo, en tanto que las beneficiarias solo tendran derecho a disfrutar de las dos primeras prestaciones. En relacion con las prestaciones en dinero estas se concretan en caso de enfermedad o accidente no profesional del asegurado, al pago de un subsidio en dinero equivalente al 60 % del salario base de cotización que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo y a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad mientras dura esta y hasta por el termino de 52 semanas, concluido el cual, si el asegurado continuara incapacitado el instituo podra prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más. En lo referente a la maternidad la asegurada tendra derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100% de su salario base de cotización que recibira durante 42 dias anteriores al parto y 42 dias posteriores al mismo. Para concluir está rama de seguro cabe señalar que la ley del seguro social regula tambien dentro de este seguro lo relativo a la conservacion de derechos fijando un plazo de 8*

*semanas, posteriores a la desocupación del asegurado, durante el que conserva su derecho a recibir las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad junto con sus beneficiarios.*

*En lo que se refiere al Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, está compuesto sustancialmente de dos elementos: la imposibilidad del asegurado para procurarse una remuneración superior al cincuenta por ciento de la habitual que en la misma región reciba un trabajador sano y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentre en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar. El estado de invalidez da derecho, al asegurado, al otorgamiento de pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial, siempre que al declararse la invalidez el propio asegurado tenga acreditado el pago de 150 semanas de cotización y no se haya provocado intencionalmente ese estado ni resulte responsable del delito que originó la invalidez o padezca un estado invalidante anterior a su afiliación al régimen del seguro social. El derecho a la pensión de que se trata, comenzara desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día desde la fecha de la solicitud para obtenerla.*

*Por su parte, el seguro de vejez concede al asegurado el otorgamiento de las siguientes prestaciones: pensión, asistencia médica asignaciones familiares y ayuda asistencial. Para el disfrute de esos beneficios se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas un mínimo de 500 cotizaciones semanales. el derecho a disfrutar de esta pensión comenzara el día en que el propio asegurado cumpla con los requisitos indicados y solo*

*se podrá conceder previa solicitud del interesado cubriendosele a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.*

*En lo relativo al seguro de cesantía en edad avanzada, la ley dispone que existe esta cuando el asegurado quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad en cuyo caso siempre que tenga reconocido un mínimo de 500 cotizaciones semanales tendrá derecho al otorgamiento de las prestaciones siguientes: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial. La posibilidad al goce de la pensión de que se trata comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados, resultando indispensable que solicite el otorgamiento de ese beneficio y que haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio.*

*En cuanto al seguro por muerte, la ley del seguro social señala que cuando ocurre la muerte del asegurado del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, se otorgarán a sus beneficiarios las siguientes prestaciones: pensión por viudez, pensión de orfandad, pensión de ascendientes, ayuda asistencial a pensionada por viudez en los casos en que lo requiera y asistencia médica. Los requisitos para acceder a tales beneficios son que el asegurado, al fallecer hubiese tenido reconocido el pago mínimo de 150 cotizaciones semanales y que la muerte no se deba a un riesgo de trabajo o bien se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. Para los efectos de este seguro la ley reconoce como beneficiarios a la esposa del asegurado o pensionado y a falta de esposa, a la concubina, salvo en el caso de que al morir el asegurado o pensionado tuviera varias concubinas, pues en tal evento ninguna de ellas tendrá derecho a pensión; el viudo que estuviese totalmente incapacitado y*



*que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida; a los hijos menores de los 16 años y los mayores de esta edad y hasta los 25 años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, así como a los hijos mayores de 16 años que no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta que desaparezca la enfermedad que padezcan; por último, a cada uno de los ascendientes que hubiesen dependido económicamente del asegurado o pensionado fallecido, si no existieren viuda, huérfanos, ni concubina con derecho a pensión.*

*Por último el Seguro de Guarderías para hijos de aseguradas cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en su primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones que dicho ordenamiento establece. Los servicios de guardería se proporcionan a los hijos procreados por las trabajadoras aseguradas, desde la edad de 43 días y hasta que cumplan 4 años, e incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores, cuidados que se otorgarán durante las horas que comprenda la jornada de trabajo de la madre asegurada. Dada la baja, la asegurada en el régimen obligatorio, conservará durante las cuatro semanas posteriores a esa baja, el derecho a las prestaciones de esta rama de aseguramiento.*

## **1.2 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO. ( S.A.R.).**

*Se puede decir que la creación del sistema de ahorro para el retiro se debió a dos razones:*

*a) La necesidad de incrementar el ahorro interno a largo plazo, a fin de que México cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión en los años venideros.*

*b) Tomar providencias para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro.*

*Características importantes del SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO:*

*a) Se adiciona a los seguros previstos en la Ley del Seguro Social, uno nuevo denominado de retiro.*

*b) Para la constitución de los fondos necesarios se establece una nueva obligación de lo patrones, consistente en aportar un 2% del salario base de cotización de sus trabajadores, mediante depósitos en instituciones de crédito, para abono en las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de cada uno de sus trabajadores.*

*c) Las cuentas individuales citadas tendrán dos subcuentas, una: la del seguro de retiro, y la otra: la del fondo nacional de vivienda.*

*d) Los saldos de las subcuentas del seguro de retiro se ajustaran periódicamente en función del índice nacional de precios al consumidor y causarán intereses a una tasa real no menor al 2 % anual, pagaderos mensualmente mediante su reversion en las propias subcuentas.*

*e) Eventualmente, los trabajadores podrán traspasar los recursos de la*

*subcuenta del seguro de retiro a sociedades de inversión.*

*f) Los fondos de la cuentas individuales (incluyendo los de la subcuenta del fondo nacional de vivienda), serán susceptibles de retiro, bien para adquirir una pensión vitalicia en una entidad financiera, bien recibiendo el saldo de la cuenta en una sola exhibición, en los casos siguientes:*

*- Cuando el trabajador cumpla 65 años de edad o tenga derecho a recibir una pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social o del plan de pensiones que tuviera establecido su patrón o virtud a lo pactado en el contrato colectivo que rija su relación laboral.*

*- En caso de muerte del trabajador, por sus beneficiarios teniendo derecho de designar a estos el asegurado.*

*- Adicionalmente, en caso de que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, o cuando estando incapacitado temporalmente para trabajar, ya no tenga derecho al pago del subsidio por el IMSS por exceder de los plazos en que éste se otorga, podrá efectuar retiros hasta por el 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro.*

*g) Los beneficios de este sistema de ahorro para el retiro son independientes de los que están obligados a proporcionar los patrones por razones legales o contractuales, así como de las demás prestaciones que comprende la Ley del Seguro Social y a las que tuviera derecho.*

*Al haberse incluido el seguro de retiro en la Ley del Seguro Social se puede afirmar que todas las reglas relativas a los sujetos de aseguramiento respecto de las cuales exista la obligación de efectuar aportaciones son enteramente aplicables a este nuevo seguro; esto es tanto a los trabajadores asalariados*

*como a aquellos trabajadores independientes que a la fecha se encuentran incorporados al regimen obligatorio del seguro social y los que en el futuro se den de alta.*

*Ahora bien en lo que se refiere a los beneficiarios del régimen, se encuentran algunas diferencias respecto a lo previsto de manera general en la Ley del Seguro Social así tenemos que el principal beneficiario del seguro de retiro lo es el propio sujeto asegurado, como en las demás ramas de aseguramiento, pero en caso de muerte de éste los beneficiarios serán los que el propio trabajador hubiese designado al momento de la apertura de la cuenta individual o los que nombra con posterioridad, dado que tiene esta libertad para hacer la designación y para sustituir a los designados, así como para señalar las proporciones correspondientes a cada uno de ellos.*

*Como se ve el trabajador podrá disponer en vida del destino de los fondos que hubiese logrado acumular en su cuenta individual, si fallece antes de que cumpla con los requisitos que le permitan retirarlos directamente, al tener la posibilidad legal de designar libremente a sus beneficiarios y la proporción que a cada uno de estos corresponda. Lo anterior no deja de ser ciertamente preocupante, pues dada nuestra indiosincrasia y grado cultural, podrían darse casos de disposición a favor de personas ajenas al núcleo familiar o en especial, de aquellos beneficiarios legales que hubiesen dependido económicamente del trabajador fallecido, con la consecuente problemática social de que ello conllevaría. Ciertamente se puede decir que esto tiene garantizada la pensión respectiva en las otras ramas de aseguramiento.*

*Por otro lado debemos distinguir el seguro de retiro del sistema de ahorro para el retiro, pues el primero es solo uno de los dos fondos que integran el segundo. Lo anterior es por que se dispone de la apertura de cuentas bancarias capitalizables en forma individual para cada trabajador las cuales contarán con dos subcuentas, una la del seguro de retiro, y la otra la del fondo nacional de vivienda.*

*Por lo que hace a la primera de las subcuentas, en ella se depositan bimestralmente las aportaciones a cargo de los patrones (2% del salario integrado del trabajador asegurado) correspondientes a las primas del seguro de retiro previsto en la Ley del Seguro Social, y eventualmente las cantidades que en forma voluntaria depositen los propios trabajadores. En lo referente a la segunda, está correspondiente a las aportaciones patronales al fondo nacional de la vivienda prevista en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.*

*La principal crítica que se ha hecho a la creación del seguro de retiro, se da en el sentido de que, en realidad, su establecimiento atiende más a una motivación financiera que a una preocupación por resolver los problemas económicos que viene padeciendo los trabajadores al término de su vida laboral (o sus beneficiarios a la muerte de éstos); considerándose las reformas efectuadas a la Ley del Seguro Social para ello están fundamentadas, sobre todo en la necesidad de incrementar el ahorro interno y de darle estabilidad a largo plazo para financiar la inversión. Ahora bien el otro elemento, el social, surge de una realidad que difícilmente puede negarse: la problemática que enfrenta el sistema de pensiones por el bajo monto de éstas; de donde resulta ineludible la búsqueda de nuevos*

*mecanismos para que los pensionados accedan a un modo de vida adecuado.*

### **1.3 INFONAVIT.**

*El objetivo principal de este organismo es el de administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda para entonces así poder brindar a los trabajadores de las diferentes empresas, un crédito barato y suficiente para que puedan adquirir en propiedad una casa o en su defecto para arreglar la que ya tienen o también existe la compra a terceros.*

*Entre otras características se pueden nombrar las siguientes:*

*1. Administrar los recursos del Fondo Nacional de Vivienda.*

*2. 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) Construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitantes.*

*c) El pago de pasivos contraídos por lo anterior.*

*3. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.*

*Las obligaciones de todo patrón ante el INFONAVIT son su inscripción y la de sus trabajadores ante este instituto.*

*Al igual que otras leyes obliga a las empresas de nueva creación su inscripción para la obtención de los registros que la regularan en el cumplimiento de las obligaciones que le sean atribuibles dependiendo de su giro y actividad. La Ley de Infonavit también establece esta obligación contenida en el art. 29 frac. I, así como también se ven obligados a registrar*

*a sus trabajadores podrán hacerlo directamente en el Instituto proporcionandole los datos necesarios, sin gestión alguna por parte del patrón.*

*Efectuar las aportaciones respectivas al Infonavit. Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios conforme a lo previsto en los ast. 97 y 110 de la Ley Federal de Trabajo, que se designen a pago de abonos para cubrir prestamos otorgados por el Instituto, y la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos.*

*Con lo que respecta a las aportaciones según el art. 5o. de está ley el patrimonio del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores está integrada por:*

- 1. El fondo nacional para la vivienda que se constituye con las aportaciones de los patrones.*
- 2. Aportaciones en numerario, servicio y subsidios que proporcione el gobierno federal.*
- 3. Los bienes y derechos que adquiera para cualquier título.*
- 4. Los rendimientos que se obtengan de la inversión de los recursos, de bienes y derechos que se adquieran por cualquier título.*

*Como consecuencia de lo anterior se puede observar que la parte representativa de su patrimonio lo forma el Fondo Nacional para la Vivienda, resultando sumamente importantante todas las aportaciones que debera*

*efectuar los patrones en beneficio de sus trabajadores.*

*Estas aportaciones se consideran como gastos de prevision social de las empresas y se calcularan aplicando un 5% a los salarios integrados de los trabajadores, a la vez estarán exentas de toda clase de impuesto de acuerdo con lo que indica el art. 36 del infonavit.*



## **CAPITULO 2 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO**

### **2.1 CONCEPTO DE SALARIO.**

*" El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cuaquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". (2)*

### **2.2 PRESTACIONES DE LEY**

*Las prestaciones legales y obligatorias que marca la ley federal del trabajo en favor de los trabajadores son las siguientes:*

*a) Salario de cuota diaria, que define en su art. 82 como: " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".*

(2) Trueba Urbina Alberto "Ley Federal del Trabajo"  
Méx. 1988 Ed. Porrúa

*b) Descanso*

*Durante la jornada de trabajo continúa de acuerdo con el art. 63 de esta ley, se considera al trabajador un descanso de media hora por lo menos.*

*Semanal: De acuerdo con el art. 69, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.*

*c) Vacaciones.*

*El art. 76 establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del 4o. año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.*

*d) Aguinaldo: El art. 87 estipula que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos.*

*Los que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.*

*e) Derecho de participar en las utilidades: El art. 117 establece que los*

*trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de las utilidades de las empresas.*

*f) Becas educacionales.*

*g) Derecho a la vivienda: De acuerdo con el art. 136. toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo nacional de la vivienda el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.*

*h) Derecho a la prima de antigüedad: El art. 158 establece que los trabajadores de planta y los que habitualmente prestan sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajadores ordinarios, extraordinarios o para obra determinada, tienen derechos a que se les determine su antigüedad dentro de dicha empresa o establecimiento, con su prima correspondiente.*

*i) Seguridad social.*

*j) Pago de horas extras y trabajo extraordinario: el art. 66 establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.*

*k) Derecho a la capacitación y adiestramiento: El art. 132 fracción XV establece que los patrones deben organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboran con los sindicatos o con los trabajadores.*

### **2.3 PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL Y SUS ASPECTOS FISCALES.**

*Antes de conocer los conceptos que integran a la previsión social mencionaremos algunos conceptos de esta.*

*"Es la política de las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitar una vida cómoda e higiénica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia".*

(3)

*"Es el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a asegurar la existencia de los asalariados que deben percibir un sueldo o salario que les permita afrontar sus necesidades fundamentales y las de sus familias, cuando ese fenómeno se produce por circunstancia ajenas a su propia voluntad" (4)*

(3) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del trabajo"  
Méx. 1988 Ed. Porrúa.

(4) Flores Alvarez Marcos "Derecho Mexicano del Trabajo"  
Méx. 1989 Ed. Trillas.

*Una vez mencionados los conceptos anteriores se concluye que:*

*Son los beneficios que las empresas deben otorgar a sus trabajadores y su familia, en forma general para la satisfacción de sus necesidades, tendientes a elevar el nivel de vida en los aspectos social, económico y cultural; amparados por las leyes.*

*A continuación mencionaremos algunas prestaciones que integran a la Previsión Social*

#### **FONDO DE AHORRO**

*Este tipo de prestación trata de crear en los trabajadores el hábito del ahorro, beneficiándolos con lo que para ello representa un ingreso extra que bien podemos considerar como una forma de restituir el poder adquisitivo que ha perdido con la carga impositiva y los efectos inflacionarios. Básicamente el fondo de ahorro es la formación de un capital que se constituirá por parte de los trabajadores por un lado y por otra con las aportaciones patronales que debe estar reglamentada en cuanto a sus aportaciones y fechas de entrega, así como la forma de utilizar este capital.*

*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 el salario.*

*Por su parte en materia de impuesto sobre la renta cabe destacar que de acuerdo con lo dispuesto por la fracción XII del artículo 24 de la ley del*

*Impuesto sobre la Renta, el fondo de ahorro es deducible para las empresas que lo otorguen, por tratarse de un gasto de previsión social siempre y cuando se otorgue en forma general en beneficio de todos los trabajadores y se ajuste a los plazos y requisitos que establece el art. 22 del Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta, a saber:*

*"I. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13 % de los salarios de cada trabajador incluyendo los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerará el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.*

*II. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trate únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.*

*III. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determine", precisando la propia legislación fiscal, en el art. 77 fracción VIII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, que el ingreso proveniente de tales fondos de ahorro constituye un ingreso exento para los trabajadores que lo perciben.*

## **ELEMENTOS INTEGRANTES DEL FONDO DE AHORRO**

*El ahorro: El primer elemento que en materia del seguro social debe existir para que el fondo de ahorro no integre salario base de cotización es precisamente que exista un ahorro, es decir que existan cantidades que se guarden, apartandolas del flujo cotidiano o bien que se depositen según perceptúa la ley. Al respecto cabe destacar que en materia de Seguro Social, al igual que en INFONAVIT, no existe límite alguno a la cantidad susceptible de ser ahorrada (salvo claro está, los límites de cotización de 25 y 10 veces el salario mínimo general que rige en el Distrito Federal ), a diferencia de lo que sucede para el fondo de ahorro en materia del impuesto sobre la renta, en que su monto no debe exceder del 13 % de los salarios de cada trabajador, con el límite de 10 veces el salario mínimo del área geográfica donde labora el trabajador.*

*Como segundo requisito es necesario que dicho ahorro sea periódico o como lo establece la fracción del artículo 32 de la Ley del Seguro Social se integre por depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual. Al respecto cabe destacar que en materia de INFONAVIT sólo se establece como periodicidad del ahorro la semana o el mes, aunque aplicando las diversas reglas de interpretación que en materia jurídica existen, la periodicidad mencionada no es limitativa sino enunciativa, razón por la cual las aportaciones al INFONAVIT también pueden efectuarse quincenalmente o con cualquiera otra temporalidad.*

*En materia de impuesto sobre la renta cabe destacar que no se exige como requisito para el ahorro la periodicidad de las aportaciones, aunque ello es la regla general en la práctica.*

*El tercer elemento exigido por la ley del IMSS es que dicho ahorro se integre por cantidades iguales aportadas por el trabajador y la empresa.*

*El cuarto requisito para fondo de ahorro en materia del Seguro Social es que no puede ser retirado el ahorro más de dos veces al año ya que de lo contrario integrará salario base de cotización. A diferencia del seguro social, en materia de impuesto sobre la renta no deberá retirarse el fondo de ahorro sino únicamente una vez por año, o , en su caso hasta el termino de la relación laboral. Por su parte en materia de INFONAVIT es menester apuntar que esta limitante relativa al numero de retiros que puedan llevarse a cabo no existe.*

#### **AYUDA PARA DESPENSA**

*Con esta prestación se persigue la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, el beneficio de esta prestación se puede decir que es más visible que la del fondo de ahorro ya que se ve en el momento y no hasta despues de un año.*

*El otorgamiento de vales de despensa se considera que es el mejor instrumento para dar cumplimiento a esta prestación de previsión social, porque existe una mayor posibilidad de que sea destinado a cubrir el gasto familiar, cumpliendo así con el objetivo de esta prestación, ademas el trabajador obtiene ingresos que no son gravados por el Impuesto Sobre la Renta, por su parte el patrón hace esta erogaciones deducibles de sus ingresos, ademas se evitan las cargas sociales de IMSS e INFONAVIT, ETC.*

#### **ASPECTOS FISCALES:**

*Al respecto puede mencionarse que si bien es cierto que el concepto específico*



*es Vales de Despensa no está consignado expresamente en la fracción XII del artículo 24 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, si puede considerarse como la naturaleza análoga a los ahí mencionados ya que es una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes, o beneficiarios tendiente a su superación física, económica e integral, que tiene por objeto elevar su nivel de vida. Ahora bien el artículo 77 fracción VI de la Ley del Impuesto sobre la Renta detalla lo siguiente: las despensas alimenticias concedidas en forma general a los trabajadores de acuerdo con las leyes o por contrato, si quedan comprendidas en lo dispuesto por la fracción VI, al constituir una prestación de Previsión social análoga a las expresamente consignadas de dicha fracción ya que todas ellas tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores.*

#### **AYUDA PARA LA ALIMENTACION**

*La alimentación es uno de los factores mas importantes a considerar dentro de las prestaciones de previsión social, es de conocimiento general que un trabajador bien alimentado tiene un rendimiento mayor que un trabajador cuya alimentación no es suficiente en cantidad y calidad, tomando en cuenta esta idea las empresas se han preocupado por proporcionarla ya que además representa un ahorro para el trabajador, estableciendo también mejores condiciones de vida para el trabajador. Este tipo de prestación presenta varias formas de otorgarse que son: Servicio de comedor, Convenios con restaurantes y Vales de comida. La primera opción consiste en establecer dentro de la empresa un comedor para los trabajadores, administrando y preparando los alimentos que se brindarían a los mismos y a un costo muy*

*reducido (pues la empresa absorbe la mayor parte de los gastos). Esto se hace generalmente en empresas que tienen un gran número de trabajadores, logrando con esto abatir costos. La segunda opción se aplica por lo regular en empresas con pocos trabajadores, este convenio establece el número de comidas que se consumirán en determinado período, y el costo del mismo así también se establece cual será la aportación del trabajador y cual la del patrón. A cambio de esto el representante del restaurante donde se celebra el convenio se compromete a otorgar dichos servicios de comedor a los trabajadores. Por último la tercera opción se maneja de una manera similar a la de los vales de despensa. La mecánica de los vales es tan sencilla como la de obtener por parte del patrón un acuerdo mediante contrato donde se establezcan las condiciones de pago y los servicios que va a prestar los restaurantes por la alimentación mediante el canje de dichos vales.*

#### **AYUDA DE TRANSPORTACION**

*Esta prestación consiste en otorgar por parte de la empresa el servicio de transportación a los trabajadores desde diversos lugares de la ciudad hasta su centro de trabajo, para implantar este tipo de prestación es necesario ver el costo beneficio de este mismo, no solo en valor sino en las ventajas que podría brindar como erradicar ausentismos y retardos.*

*Considerando que los trabajadores se trasladan de lugares muy diversos al centro de labores, el apoyo económico otorgado por la empresa para el transporte debiera calificar como un instrumento de trabajo y no como partida de prevision social como actualmente se califica. De beneficio para el trabajador y sin necesidad de comprobación documental por parte de la*

*empresa en su otorgamiento, esta prestación actualmente esta tomando gran importancia.*

#### **BECAS EDUCACIONALES PARA LOS TRABAJADORES O SUS HIJOS**

*Esta prestación pretende elevar el nivel de vida de los trabajadores, así como el de sus hijos, al proporcionar la preparación básica de estudios al trabajador, este convierte su manera de pensar a una más positiva, intenta crear nuevas y mejores formas de realizar su trabajo. Al tener personas capacitadas la empresa puede sustituir a sus trabajadores mediante escalafones; este tipo de prestación se puede otorgar dentro de la misma empresa al promover cursos de enseñanza abierta y dejando la opción de otorgar las becas a aquellas personas que deseen seguir estudiando a niveles más altos. Al llegar a este nivel el manejo de estas becas se hace mediante cuotas máximas que bien podrian fijarse en base al sueldo nominal o a una cantidad específica. El art. 132 fracc. XIV de la ley federal del trabajo obliga a las empresas que tengan en tre 100 y 1000 trabajadores a otorgar por lo menos una beca a favor de algunos de sus trabajadores o sus hijos (en cuyo caso éste ultimo quedaría obligado a prestar sus servicios en dicha empresa durante un año). En el caso de empresas que rebasen 1000 trabajadores el número de becas asciende a tres cuando menos. Es muy importante no confundir becas educacionales con capacitación y adiestramiento.*

#### **PLAN DE JUBILACIONES Y PENSIONES**

*Está prestación constiuye una seguridad para el trabajador, ya que al concluir nuestro período de vida útil en la sociedad para desarrollar un*

*trabajo que anteriormente realizabamos, nos encontramos con que se nos cierran las puertas, pensamos que ya nadie nos dara trabajo y muchas ideas pesimistas pasan por nuestra mente, ante esto intentamos con tener algo con que sostenernos al llegar a esa edad y no ser un estorbo para la misma sociedad; pero la mayoría vivimos al día y por tal razón resulta imposible planear para el futuro, estudiando esta situación varias empresas establecen un plan de jubilaciones y pensiones fundamentados en la Ley del Impuesto sobre la Renta en sus art. 22 fracc. VIII, 24 fracc. XII y art.28 asi como los arts. 21, 35, 36, 37, 38, y 39 que a continuación se transcriben:*

*Art. 22 "los contribuyentes podrán efectuar las deducciones siguientes:*

*VIII. La creación o incremento de reservas para fondos de pensiones o jubilaciones del personal complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad constituidas en los términos de esta ley. "*

*Esta fracción señala la particularidad de considerar estas reservas como deducibles siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en esta ley y al respecto el art. 24 frac. XII señala a las jubilaciones como una prestación de previsión social, pero el art. 28 reglamenta la creación de este tipo de prestaciones.*

*Art. 28 " Las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social y primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:*

*I. Deberán crearse y calcularse en los términos y con los requisitos que fije el reglamento de esta ley y repartirse uniformemente en varios ejercicios.*

*II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30 % en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios o en certificados de participación que las instituciones nacionales de crédito emitan con el carácter de fiduciarias de fideicomisos que tengan por objeto la promoción bursátil y satisfagan los requisitos que se establezcan en reglas generales que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La diferencia deberá invertirse en valores aprobados por la comisión nacional de valores como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros o bien, la diferencia podrá invertirse en la adquisición o construcción de casa para trabajadores del contribuyente que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias.*

*III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casa de bolsas, con concesión autorizada para operar en el país, de conformidad con las reglas generales que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*

*Los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión no serán ingresos acumulables.*

*IV. El contribuyente únicamente podrá disponer de los bienes y valores a que se refiere la fracción II de este artículo, para el pago de pensiones o*

*jubilaciones y de primas de antigüedad al personal. si se dispusiere de ellos,, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirá sobre la cantidad respectiva impuesto a la tasa establecida en el art. 10 de esta ley. ".(5)*

*Art. 21 R.I.S.R. " Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse en los términos de la frac. XII del art. 24 de la ley, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales o las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiendose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actual de la misma.*

*Tratandose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los ultimos doce meses como mínimo. Cuando se hubiere transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador e computará el tiempo de servicio en otras empresas". (6)*

(5) Agenda Tributaria "Ley de ISR"  
Mex. 1994. Ed. Tax.

(6) *Ibidem.*

*Art. 35 R.I.S.R. Nos señala la forma en que se determinan las reservas a las que nos referimos e indica que se harán en base a cálculos actuariales que sean compatibles con la naturaleza de las prestaciones establecidas, pudiendo diferenciar lo correspondiente a servicios ya prestados o servicios futuros aportando el costo normal por estos últimos, y por los ya prestados una cantidad que no exceda del 10% anual del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan, a su vez dice que se incrementarán estas reservas con los intereses, dividendos y ganancias de capital de las inversiones del mismo. Nos habla también este artículo de la prestación de aviso de constitución o modificación de los planes.*

*Art. 36 R.I.S.R. " Los contribuyentes que constituyan las reservas a que se refiere el art. 28 de la ley, a partir de los tres meses siguientes a cada aniversario del plan, deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación que a continuación se señala:*

*I. Balance Actuarial del Plan.*

*II. Un informe proporcionado por las institución fiduciaria, institución de seguros o sociedad mutualista, especificando los bienes o valores que forman la reserva y señalando posteriormente la forma en como se invirtió está.*

*III. Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el contribuyente.*

*Cuando se constituyan reservas en el mismo fondo para primas de antigüedad y para pensiones o jubilaciones de los trabajadores, la información antes señalada deberá llevarse por separado.*

*El art. 37 de R.I.S.R. señala la posibilidad de que el trabajador contribuya en el financiamiento de dicho fondo pero sólo con un porcentaje obligatorio igual para cada trabajador, retirables las aportaciones por éste, solo en el caso de terminación de la relación laboral antes de jubilarse o la posibilidad de transferir dichos fondos a la empresa donde seguira prestando sus servicios, el valor actuarial correspondiente a su fondo de pensiones, siempre que la transferencia se efectúe por las instituciones o sociedades autorizadas aque se refiere a la frac III del art. 28 de la ley y el trabajador lo solicite. (7)*

*(7) Ibidem*



## **CAPITULO 3 APLICACIONES**

### **3.1 INTEGRACION DEL SALARIO PARA EL IMSS Y EL SAR**

#### **FONDO DE AHORRO**

*Se establece que cuando que cuando el ahorro se integre por un deposito de cantidad sumaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si constituye en forma diversa o puede el tabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la corespondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará unicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.*

#### **DESPENSAS Y VALES**

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

## PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y POR ASISTENCIA

*La fracción VI del artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10 % de dicho salario. si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.*

## HORAS EXTRAS

*Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considerará como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta 90 días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento.*

## **PRESTACIONES DIVERSAS**

### **SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MEDICOS**

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

*salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.*

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

*Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.*

#### **ALIMENTACION**

*La fracción V del artículo 32 de la misma ley exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos el 20 % del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a una caso de excepción debe aplicarse en forma estricta, en los terminos que señala el artículo 9o. bis de la propia ley del seguro social. En consecuencia si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el*

*contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$3.05 (tres nuevos pesos 05/100 M.N.) que equivale el 20 % del salario mínimo que rige en Distrito Federal, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, está prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el art. 38 de la Ley del Seguro Social, es decir si la alimentación es gratuita integra el salario y en este caso si se otorgan uno, o dos o tres alimentos el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de 8.33 % del salario real percibido por el trabajador, pr lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25 % del importe del salario percibido por el trabajador.*

#### **BONOS O PREMIOS DE ANTIGUEDAD**

*Cualque cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario y por tal razón estos conceptos integran salario.*

## BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE

*Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario.*

### **3.2 DIFERENCIAS DEL SALARIO INTEGRADO PARA EL IMSS Y EL INFONAVIT.**

#### **HORAS EXTRAS**

*Para el IMSS se integran cuando son prestadas de manera fija, permanente, pacto escrito de por medio o simplemente laboradas de hecho, pero que en todo caso rebasen los topes fijados por el IMSS para el tiempo extraordinario eventual, ahora bien al rebasarse los límites del tiempo extra eventual no se integrará la totalidad de las horas extras laboradas, solo se integraran las horas que estos límites.*

*Ejemplo: Si un trabajador labora tiempo extraordinario 120 días en un año calendario, no se cotizará sobre las horas extras de los primeros 90 días, pero deberán integrarse las horas extras prestadas en los restantes 30 días.*

*Cabe mencionar que se debe entender por tiempo extraordinario eventual discontinuo el que se labora durante 90 días en un año calendario, pero sin que se exceda de tres horas extras diarias ni de tres días de tiempo extra cada semana.*

*En cambio para el INFONAVIT cuando el tiempo extra se presta en forma fija o permanente, ya esté pactada por escrito o se preste de hecho por el trabajador integra el salario, no lo integrara cuando el tiempo extra sea ocasional, derivado de circunstancias excepcionales e imprevisibles. Lo anterior se da cuando se presenta dos o tres veces al año.*

### **FONDO DE AHORRO**

*El fondo de ahorro sera integrable para el IMSS en los siguientes casos: cuando la aportación periódica sea exclusivamente patronal, cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador, en este supuesto, se integra solamente la cantidad excedente respecto a la aportación del trabajador y en los casos en que el trabajador pueda efectuar retiros del fondo de ahorro por más de dos veces al año y sin importar que la aportación del patrón sea menor o igual a la del trabajador. Salvo que los retiros sean a título de préstamos debidamente documentados.*

*No se integrará cuando la aportación patronal sea de un monto igual o inferior a la realizada por el trabajador y siempre que éste sólo pueda efectuar dos retiros al año.*

*Para el INFONAVIT el fondo de ahorro sera integrable en los mismos términos que para el IMSS, salvo que no son integrables las aportaciones patronales por el hecho de que el trabajador pueda efectuar tres o más retiros al año. Este concepto no integrará el salario en los mismos términos del IMSS salvo que no será obstáculo para la no integración del depósito patronal el hecho de que el trabajador pueda efectuar más de dos retiros al año (obviamente no será deducible para ISR).*

## ALIMENTACION Y HABITACION

*Este concepto sera integrable par el IMSS cuando sean gratuitas, cuando por cada una de estas (alimentación y habitación), el trabajador pague hasta el 19% del SMGDF. Tanto la alimentación y la habitación por las que el trabajador no hace ningún pago, como aquellas en donde entrega hasta un 19% del SMGDF juridicamente el IMSS las reputa por no onerosas o gratuitas. En tal virtud, los porcentajes de incremento serán: 8.33 % por un alimento 16.66 % por dos alimentos y 25 % en caso de tratarse de tres alimentos; 25 % por concepto de la habitación. No se integrarán estos conceptos cuando juridicamente se conceptuan como onerosas, por cubrir el trabajador por cada una de ellas 20 % o más del SMGDF, mientras que para el INFONAVIT formarán parte de la integración cuando sean totalmente gratuitas, no realizando el trabajador ningún pago por mínimo que sea, para determinar el monto del incremento no se aplicarán los porcentajes mencionados para el IMSS; sino se incrementa el salario con el costo real de los alimentos y la habitación; la razón por la cual se incrementa el salario con el precio real es que en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del INFONAVIT carecen del fundamento legal que tiene el IMSS. No se integran al salario estos conceptos cuando el trabajador realiza por ellas un pago por mínimo que sea.*

## DESPENSAS

*En materia de IMSS se incrementará el salario cuando el monto de las despensas exceda del 40 % del SMGDF, sin importar si se otorga en efectivo,*



*en especie o vales, el importe de la despensa para que sea integrable debe equivaler por lo menos a N\$ 6.26 diarios (41 % del SMGDF), ya sea que otorgue semanal, quincenal, mensualmente o en cualquier otro período de otorgamiento. No integrarán las despensas cuando se otorguen en efectivo, en especie o vales, con importe de 40 % del SMGDF. Para el INFONAVIT integrarán las que sean gratuitas, ya sean en efectivo o en especie y no integrarán cuando se otorguen en forma de vales, aunque sean gratuitas. Esto es por conceptuarse como una prestación de previsión social.*

#### **PREMIOS POR ASISTENCIA**

*Estos premios se integrarán para el IMSS en los casos en que su importe rebase el 10 % del salario integrado o salario base de cotización aquí ya no vale el SMGDF, ya que se tomará en cuenta el salario integrado correspondiente a cada trabajador ahora bien solo se integrará la cantidad que exceda del 10 % del salario integrado. En cuestión de INFONAVIT los premios de asistencia no son integrables en ningún caso.*

#### **PREMIOS POR PUNTUALIDAD**

*Para el IMSS serán integrables cuando su importe sea de 11 % o más del salario integrado o salario base de cotización, este salario al correspondiente*

*a cada trabajador y solo se integrará la parte excedente del 10 % del salario base de cotización y no integrarán cuando su monto sea de hasta 10 % de su salario, en comparación con el INFONAVIT gravaran en su importe total y sin ningún límite.*

#### CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O PREVISION SOCIAL.

*Se incrementará el salario para el IMSS las cantidades destinadas a este objeto en los siguientes casos cuando estas prestaciones sean fijas y constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas (sin importar que sean deducibles para el la Ley del Impuesto sobre la Renta) por ejemplo: becas educacionales para el trabajador o sus hijos, pago de un club deportivo, etc. y cuando exista el otorgamiento de una cantidad fija a los trabajadores bajo el rubro general de "previsión social". No serán integrables las cantidades para fines sociales en los siguientes casos: cuando la previsión social se realice por conducto de los sindicatos, los fondos para planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo que reúna los requisitos de la SHCP (es decir los previstos por la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento), las cantidades que se entreguen al trabajador bajo la condición de que se realicen los supuestos previstos contractualmente, por ejemplo: hospitalización, defunción, reembolso de gastos médicos, etc., siendo por tanto esta prestación de carácter incierto, eventual; y por último las cantidades aportadas por la empresa para la realización de actividades generales, no personalizadas de prevision social , por ejemplo: un concierto o espectáculo*

*para todos los trabajadores.*

*La previsión social no es factor integrante del salario en materia de INFONAVIT.*

### **MULTIPLICIDAD DE PATRONES**

*Si la suma de los salarios pagados por los diversos patrones no rebasa el tope de 10 SMGDF; cada patrón pagará las cuotas sobre la totalidad del salario integrado que cada uno de ellos entregue al trabajador. Si la suma rebasa el tope de 10 SMGDF; cada patrón podrá pagar solo sobre la parte proporcional del monto de 10 SMGDF que lo corresponda, dependiendo del salario integrado que en lo individual pague cada patrón al trabajador esto es en materia del IMSS.*

*En el caso del INFONAVIT no opera la reducción proporcional del salario integrado, aunque la suma de salarios cubiertos por los patrones rebase el tope máximo (10 veces SMG del área geográfica). Cada patrón deberá pagar sobre la totalidad del salario integrado que pague el trabajador.*

### **3.3 CRITERIOS UNIFORMES DEL IMSS E INFONAVIT**

*Ahora se precisarán las coincidencias que hay entre ambos institutos en materia salarial. Los elementos que integran al salario respecto al IMSS e INFONAVIT son los siguientes:*

- *Prima vacacional.*
- *Aguinaldo.*
- *Prima dominical.*
- *Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.*
- *Ayuda para renta.*
- *Ayuda para transporte (del domicilio particular del trabajador al centro de trabajo y viceversa: no integra cuando el trabajador la utiliza para desarrollar sus labores).*
- *Destajos.*
- *Compensaciones.*
- *Comisiones.*
- *Vacaciones pagadas (no disfrutadas).*
- *Participación de utilidades (cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa; o en mayor cantidad de las determinadas).*
- *Días de descanso (semanal y obligatorio).*
- *Gratificaciones periódicas (por antigüedad etc.).*
- *Viaticos y gastos de representación (cuando no se justifican las erogaciones).*
- *Gastos de gasolina (cuando el trabajador emplea la gasolina para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa).*

**FACTORES O ELEMENTOS QUE NO INTEGRAN EL SALARIO RESPECTO AL AL IMSS COMO RESPECTO AL INFONAVIT.**

- *Gastos de gasolina (si la gasolina es empleada por el trabajador para la prestación de sus servicios).*
- *Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón.*
- *Renta de automovil (propiedad del trabajador).*
- *Viaticos y gastos de representación.*
- *Participación de utilidades.*
- *Indemnizaciones (incluida la prima de antigüedad).*
- *Vacaciones.*
- *Cuotas al SAR (incluidas las adicionales). Seguro de retiro.*
- *Aportaciones al SAR (incluidas las adicionales). INFONAVIT.*

*Para el caso del S.A.R. tiene el mismo tratamiento que el IMSS.*

## CASO PRACTICO

a) Trabajador ..... Miguel Avila

Antigüedad..... Un año de servicio.

Salario cuota diaria..... N\$ 28.00

Jornada..... Diurna de ocho horas.

Tiempo extraordinario..... Todas las semanas labora horas extras en cantidad variable pero sin rebasar 90 días anuales. Durante este bimestre laboró cada semana tres horas lo miércoles y dos lo jueves.

Desayuno..... Por este concepto el trabajador paga diariamente N\$ 1.50

Habitación..... Por este concepto el trabajador paga N\$ 60.00 mensuales.

Vales de despensa..... Monto mensual de N\$ 210.00

Premio de asistencia..... N\$ 408.15 en el bimestre relativo.

Fondo de ahorro (retiros, el trabajador puede realizarlos más de dos veces al año)... Aportación semanal igual del trabajador y patrón de N\$21.00

Pago de un club deportivo (con requisitos de deducibilidad del ISR)..... N\$ 100.00 mensuales

Demás prestaciones legales..... Aguinaldo 15 días; vacaciones 6 días y prima vacacional 25%

b) 5o. bimestre de 1994.....61 días de salario devengado en el bimestre.

c) Centro de trabajo..... Ubicado en el D.F.

### DESARROLLO DEL PROBLEMA

a) *Cuota diaria*, es la base inicial de integración tanto para el IMSS como para el INFONAVIT.

<i>Cuota diaria</i>	
IMSS	INFOVAVIT
N\$ 28.00	N\$ 28.00

b) *Aguinaldo*, se integra tanto al IMSS como al INFONAVIT.

*Fórmula:*

$$\% \text{ de aguinaldo promedio diario} = \frac{\text{Días de Aguinaldo}}{365} \times 100$$

$$\text{Despeje de fórmula} = \frac{15 \times 100}{365} = 4.11 \%$$

$$\text{Incremento diario al SI} = N\$ 28.00 \times 0.41 \% = N\$ 1.15$$

c) *Prima Vacacional*, se integra tanto al MSS como al INFONAVIT.

Fórmula :

$$\begin{array}{l} \text{\% de prima vacacional} \\ \text{dias del año} \end{array} = \frac{\text{Dias de vacaciones x monto de prima vacacional}}{365}$$

$$\text{Despeje de fórmula} = \frac{6 \times 25}{365} \times 100 = 0.41 \%$$

$$\text{Incremento diario al SI} = \text{N\$ } 28.00 \times 0.41 \% = \text{N\$ } 0.11$$

d) *Tiempo extraordinario*

*Integración:*

*IMSS*, no se integra por no exceder de 90 días (90 x 3 hrs. ) = 270 hrs. discontinuas en un año.

*INFONAVIT*, si se integra por no ser ocasional, sino prestarse regularmente.

Fórmula :

$$\begin{array}{l} \text{\% de TE promedio diario} \\ \text{\% de TE promedio diario} \end{array} = \frac{\text{Tiempo extra laborado convertido a minutos}}{7} \times 200 \% \times 100$$

-----x 100  
480

$$\text{Tiempo extra semanal} = 5 \text{ hrs.} \times 60 = 300 \text{ minutos}$$



$$\text{Despeje de fórmula} = \frac{\frac{300}{7} \times 200 \%}{480} \times 100 = 17.85 \%$$

$$\text{Incremento diario al SI (INFONAVIT)} = \text{N\$ } 28.00 \times 17.85 \% = \text{N\$ } 4.99$$

e) *Desayuno*

- Pago del trabajador N\$ 1.50
- Salario mínimo general D.F. N\$ 15.27
- Porcentaje del pago =  $\text{N\$ } 1.50 / 15.27 \times 100 = 9.83 \% \text{ respecto al SMG}$

*Integración:*

*IMSS, se integra porque el pago del trabajador no equivale al 20 % del SMGDF ( N\$ 3.05 ).*

*INFONAVIT, no se integra por ser oneroso*

*Fórmula*

$$\text{Incremento diario al SI (IMSS)} = \text{Cuota diaria} \times 8.33 \% \quad (\text{porcentaje art. 38 IMSS})$$

$$\text{Despeje de fórmula} = \text{N\$ } 28.00 \times 8.33 \% = \text{N\$ } 2.33$$

**f) Habitación**

$$\text{Pago del trabajador} \quad \frac{\text{N\$ 60.00}}{30} = \text{N\$ 2.00}$$

$$\text{SMGDF} = \text{N\$ 15.27}$$

$$\text{Porcentaje del pago respecto al SMGDF} = \text{N\$ 2.00} / \text{N\$ 15.27} \times 100 = 13.10 \%$$

*Integración:*

*IMSS, se integra ya que el pago del trabajador es menor al 20 % del SMGDF (N\$ 3.05).*

*INFONAVIT, no se integra por ser onerosa.*

*Fórmula;*

*Incremento diario al SI (IMSS) = Cuota diaria x 25 % (porcentaje art. 38 LIMSS)*

$$\text{Despeje de fórmula} = \text{N\$ 28.00} \times 25\% = \text{N\$ 7.00}$$

**g) Vales de despensa**

$$\text{Vales monto mensual} = \text{N\$ 210.00}$$

$$\text{Vales promedio diario} = \frac{\text{N\$ 210.00}}{30.00} = \text{N\$ 7.00}$$

$$\text{Porcentaje de promedio diario respecto al SMGDF} = (\text{N\$ 7.00} / \text{N\$ 15.27}) \times 100 = 45.84 \%$$

**Integración:**

**IMSS, si integra por rebasar el 40 % del SMGDF (6.10)**

**INFONAVIT, no integra por otorgarse en forma de vales.**

**Fórmula:**

**Incremento diario al SI = Despensa promedio - 40 % SMGDF**

**Despeje de fórmula = N\$ 7.00 - N\$ 6.10 = N\$ 0.90**

**h) Fondo de ahorro**

**Déposito patronal semanal = N\$ 21.00**

**Déposito promedio =  $\frac{N\$ 21.00}{7}$  = N\$ 3.00**  
**diario**

**Integración:**

**IMSS, se integra al poder hacer retiros el trabajador más de dos veces al año.**

**INFONAVIT, no se integra por aportar trabajador y patrón cantidades iguales.**

**Fondo de ahorro integración (IMSS) = N\$ 3.00**

i) Pago de un club deportivo (previsión social).

Monto mensual = N\$ 100.00

Prevision social promedio diario = N\$ 100 / 30 = N\$ 3.33

Integración:

IMSS, si se integra por ser cantidad para fines sociales fija, en efectivo y personalizada.

INFONAVIT, no se integra por ser previsión social y además ser deducible para ISR.

Previsión social integración (IMSS) = N\$ 3.33

j) Premios de asistencia.

Monto 5o. bim/94 N\$ 408.15

$$\begin{aligned} P. asistencia promedio diario &= \frac{\text{Monto bimestral}}{\text{Días de salario devengados en el bim.}} \\ &= \frac{408.15}{61} = \text{N\$ } 6.69 \end{aligned}$$

Total parcial SI = N\$ 45.82 (IMSS, sin incluir premio asistencia).  
(ver cuadro resumen que se presenta más adelante).

Porcentaje del P. asistencia = N\$ 6.69 / N\$ 45.82 x 100 = 14.60 %  
respecto al SI

***Integración:***

***IMSS, si se integra por rebasar el premio de asistencia el 10% del total parcial SI ( N\$ 45.82).***

***INFONAVIT, no se integra por ser premio de asistencia.***

***Fórmula:***

***Incremento diario al SI (IMSS) = P. de asistencia diario - 10% total parcial SI***

***Despeje de fórmula = N\$ 6.69 - N\$ 4.58 = N\$ 2.11***

**CUADRO RESUMEN  
INTEGRACION DEL SALARIO IMSS - INFONAVIT**

CONCEPTO	INTEGRACION IMSS	INTEGRACION	INFONAVIT
a) Cuota diaria	-----	28.00	----- 28.00
b) Aguinaldo	Si	1.15	Si 1.15
c) Prima vacacional	Si	0.11	Si 0.11
d) T. extraordinario	No	-----	Si 4.99
e) Desayuno	Si	2.33	No -----
f) Habitación	Si	7.00	No -----
g) Vales de despensa	Si	0.90	No -----
h) Fondo de ahorro	Si	3.00	No -----
i) Club deportivo	Si	3.33	No -----
	<i>Total parcial</i>	-----	<i>Total parcial</i> -----
	<i>salario integrado</i>	<i>N\$45.82</i>	<i>salario integrado</i> <i>N\$34.25</i>
j) Premios por asistencia	Si	2.11	No 0.00
	<i>Total salario</i>	-----	<i>Total salario</i> -----
	<i>integrado</i>	<i>N\$47.93</i>	<i>integrado</i> <i>N\$34.25</i>

*Diferencia = N\$ 47.93 - N\$ 34.25 = N\$13.68*

## CONCLUSIONES

*Después de haber desarrollado el presente trabajo vemos que tan importante es conocer todos los factores que intervienen en la correcta integración del salario, empezando desde los beneficios que nos proporcionan los diferentes organismos con las aportaciones que efectúan los patrones en beneficio de sus trabajadores por lo que se refiere al IMSS nos proporciona diferentes seguros tales como el de enfermedad y maternidad, el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte, seguro del riesgo del trabajo y el seguro de guarderías para hijos de aseguradas. El SAR nos va a proporcionar una seguridad en el momento de nuestro retiro ya que este dinero solo se podrá disponer en el momento que se deje de trabajar por concepto de jubilación o incapacidad para trabajar, aunque este sistema se creó debido a dos razones la primera fue por la necesidad de incrementar el ahorro interno a largo plazo a fin de que nuestro país cuente con los recursos suficientes para financiar la expansión en la inversión en los años venideros y la segunda para que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica en el momento de su retiro. Por lo que se refiere al INFONAVIT y creo que nadie los desconoce su objetivo es administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda para poder brindar a los trabajadores de las diferentes empresas un crédito barato y suficiente para poder adquirir en propiedad una casa o en su defecto para arrendar la que ya se tiene.*

*Otra conclusión que se puede mencionar que la empresa al otorgar una prestación de previsión social, busca elevar el nivel de vida, así como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o*

*prestaciones sean considerados bajo las reglas de la Ley del Impuesto sobre la Renta como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón. Actualmente las prestaciones que más otorgan las empresas son: el fondo de ahorro, los vales de despensa y esta empezando a tomar auge la ayuda de transportación.*

*También se vio que no solo es otorgar estas prestaciones sino también hay que saber como se ven involucradas en el momento de determinar el salario integrado de los trabajadores y como no es la misma integración para el IMSS que para el INFONAVIT ya que los criterios del infonavit son más apegados a las normas constitucionales y no solo eso sino que lo han manejado con más transparencia hacia las personas interesadas.*

*Se pudo observar que en el momento de la integración sale más elevado el resultado del IMSS que el de INFONAVIT, por lo tanto las aportaciones al SAR serán calculadas con la misma integración que se obtiene para el IMSS.*

*Por último cabe mencionar que ahora que ya sabemos determinar y diferenciar los elementos que intervienen para cada aportación estaremos proporcionando un beneficio a los trabajadores así como a las empresas mismas y no por el hecho de otorgar más prestaciones de previsión social van a tener más gastos al contrario va a ser menor la carga impositiva y el trabajador estará más motivado para desarrollar sus actividades al saber que el momento que llegue a necesitar de los organismos IMSS e INFONAVIT no va tener problema alguno ya que sus aportaciones van estar de acuerdo con lo que marca la ley.*



## BIBLIOGRAFIA

1. *Agenda Tributaria 1994.*  
*Ed. Tax.*
2. *De la Cueva Mario*  
*Derecho Mexicano del Trabajo.*  
*Mex. D.F. Ed. Porrúa*
3. *Flores Alvarez Marcos*  
*Derecho Mexicano del trabajo.*  
*Mex. D.F. Ed. Trillas*
4. *Prontuario de Actualización Fiscal.*  
*Revista No. 106 Ecasa*
5. *Prontuario de Actualización Fiscal.*  
*Revista No. 110 Ecasa*
6. *Ramirez Fonseca Francisco*  
*Ley del Seguro Social.*  
*5a. ed. Mex. D.F. Ed. Pac, S.A.*

7. Ricoy Saladaña Agustín

El S.A.R. y las aportaciones al régimen del seguro social.

1era. ed. Mex. D.F. Ed. Tax.

8. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge

Nueva Ley Federal del Trabajo.

57a. ed. Mex. D.F. Ed. Porrúa