

875208

UNIVERSIDAD VILLA RICA 15



FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

24

"LA INCORRECTA INTEGRACION DEL SALARIO
DIARIO, COMO CAUSA DE EVASION DE
CUOTAS OBRERO-PATRONALES"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A :

Román Román Alejandre

DIRECTOR DE TESIS
C. P. Darío Jiménez Romero

REVISOR DE TESIS
C. P. Porfirio Hernández Sandoval

BOCA DEL RIO, VER.

267185 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por su bondad, por darme la vida y la oportunidad de que mi familia realice un sueño.

A MIS PADRES:

No se como agradecerles con unas cuantas palabras todo lo que me han dado durante estos 24 años. Todo lo que soy es por ustedes, y a pesar de mi edad los necesito siempre cerca de mí, los amo; que dios los bendiga.

A MI PADRE RUBEN:

Creo que ser padre debe ser lo mas difícil para un hombre, el sentir que la vida se va, que los años pasan, y que la incertidumbre entre lo que es bueno ó malo para un hijo prevalece; sentir que no nos alcanzara la vida para ver que nuestros hijos estarán bien cuando algún día faltemos. Sin embargo; tu puedes estar tranquilo papá, porque nos diste todo lo bueno: amor, educación, salud, religión y unión. Somos una familia, y aun cuando mi cuerpo no esta presente, mi alma y mi mente esta con ustedes.

Gracias por todo papá.

Lo hice para ti.

A MI MADRE CONSUELO:

Por ser la única persona que me acepta tal y como soy, por tu esfuerzo y trabajo para que yo saliera adelante, por estar conmigo en todo momento y en cada instante de mi vida; sin ti, esto simplemente no hubiera sido posible. Te quiero, te extraño.

A MIS HERMANOS RUBEN Y LORENA:

Por su cariño, por su comprensión, por su apoyo en el momento mas difícil de mi carrera; cuando parecía que todo se me derrumbaba. Gracias por nuestra hermandad.

A ELIZABETH:

Por estar a mi lado, por ayudarme a alcanzar mis metas, por amarme y ser el complemento de mi vida. Por ser la razón para tratar de ser mejor cada día, por compartir tus sueños conmigo; y porque junto a ti todo es mas fácil. Lo logre, por ti; gracias.

A MIS ABUELITAS FELIZA Y EUGENIA(q.e.p.d.):

Por su cariño, por mi infancia.

A TODA MI FAMILIA ALEJANDRE Y VILLANUEVA:

Por su cariño y apoyo.

A CHABELO:

Por sus consejos, por apoyar en todo momento a mi familia.

A MIS AMIGOS PEPE Y JAIME:

Por todos los momentos agradables que vivimos juntos durante estos cinco años; porque junto a ustedes todo fue alegría.

A MI AMIGO CARLOS MANUEL:

Por su apoyo, por sus consejos, por su amistad, y por el calor de hogar, que junto con su familia me han brindado. Gracias carlos, gracias doña mati.

A MIS AMIGAS YURI Y PATY:

Por su amistad incondicional, por hacer borrón y cuenta nueva cada uno de los días que compartimos juntos; por su cariño y apoyo en todo momento.

A MI AMIGO ADAN:

Por nuestra bella amistad durante todos estos años, por su gran apoyo, por sus consejos.

A MI AMIGO TOMAS:

Por nuestra gran amistad.

A MI GENERACION:

Gracias a todos mis compañeros y amigos, con quienes compartí grandes momentos: Hector, Eduardo, Maier, Oscar, Aramburo, Capote, Rodolfo, Castillo, Alejandro, Xavier, Mario, Fernando, Fariña, Yuca, Wendy, Adriana, Magsil, Zeida, Sara, Ana, Bety, Araceli, Gabriela, Alicia, y Claudia.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE TRABAJO:

En especial a la C.P. Pilar, por la oportunidad de trabajo; y al Ing. Carlos Guzmán, por su colaboración en la realización de esta obra.

A MIS MAESTROS:

Por haber contribuido a mi formación; mil gracias, y en especial, a la Dra. Silvia Rendón, C.P. Paulino Córdoba, C.P. Porfirio Hernández, y C.P. Graciela Ortiz, por sus sabios consejos y el interés incondicional que tuvieron en ayudarme en mi carrera.

AL HONORABLE JURADO.

ROMAN ROMAN

INDICE	PAGINA
INTRODUCCION	
CAPITULO I ESTRUCTURA METODOLOGICA	
1.1 DEFINICION DEL TEMA	1
1.1.1 DEFINICION DE TERMINOS	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1 FORMULACION DEL PROBLEMA	2
1.3 JUSTIFICACION	3
1.4 DELIMITACION DE OBJETIVOS	4
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
1.5 HIPOTESIS EXPLICATIVA	5
1.6 VARIABLES	5
1.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	5
1.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE	5
1.6.3 VARIABLE DE TRABAJO	5
1.7 TIPO DE ESTUDIO	6
1.7.1 INVESTIGACION DOCUMENTAL	6
CAPITULO II MARCO TEORICO	
2.1 MARCO JURIDICO DEL SALARIO	7
2.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA	7
2.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	8
2.1.2.1 RELACIÓN LABORAL	8
2.1.2.2 SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	13
2.1.2.3 RESCISIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO	14

2.1.2.3.1 SALARIOS CAIDOS	16
2.1.2.4 JORNADA DE TRABAJO	20
2.1.2.5 DÍAS DE DESCANSO	22
2.1.2.6 VACACIONES	24
2.1.2.7 SALARIO	25
2.1.2.7.1 SALARIO MINIMO	25
2.1.2.8 AGUINALDO	26
2.1.2.9 HABITACION	26
2.1.3 CRITERIOS LEGALES DE INTEGRACION SALARIAL	28
2.1.4 CRITERIOS JURISDICCIONALES DE INTEGRACION SALARIAL	35
2.2 EL SALARIO DIARIO INTEGRADO	42
2.2.1 DEFINICION DE SALARIO Y DIFERENCIA CON PRESTACIÓN	42
2.2.2 DEFINICION DE PRESTACIÓN	43
2.2.2.1 DIFERENTES PRESTACIONES	44
2.2.2.1.1 LISTADO DE PRESTACIONES	45
2.2.3 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO DIARIO Y BASES DE COTIZACION	47
2.2.3.1 SALARIO IMSS.	47
2.2.3.2 SALARIO INFONAVIT.	53
2.2.3.3 BASES DE COTIZACION	54
2.2.4 CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL.	61
2.2.5 TIPOS DE SALARIO DIARIO INTEGRADO.	75
2.2.5.1 DETERMINACION DE LOS DIFERENTES TIPOS DE SALARIO	76
2.2.6 MOVIMIENTOS AFILIATORIOS	77
2.2.6.1 INSCRIPCION	77
2.2.6.2 MODIFICACIONES AL SALARIO	78
2.2.7 PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO	79
2.2.7.1 FORMAS Y LLENADO	79
2.2.7.1.1 ALTA	80

2.2.7.1.2 MODIFICACION	80
2.2.7.2 DISPOSITIVOS MAGNETICOS	82
2.2.7.3 SUA	82
2.2.8 CONCEPTOS QUE SE CALCULAN EN BASE AL SALARIO DIARIO INTEGRADO	87
2.2.8.1 CUOTAS AL IMSS	87
2.2.8.2 APORTACIONES AL INFONAVIT	88
2.2.8.3 PAGO DE PENSIONES	90
CAPITULO III CASO PRACTICO	91
CAPITULO IV CONCLUSIONES	122
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

El artículo 31 fracción IV de la carta magna establece como una obligación de los mexicanos, contribuir al gasto público. Dicha obligación se regula con base en las disposiciones establecidas en el código fiscal de la federación, el cual, en su artículo 2 define como "Contribución" a los impuestos, derechos, contribuciones de mejoras y aportaciones de seguridad social.

En virtud a las aportaciones de seguridad social y con fundamento en la disposición constitucional que se comenta, así como en su artículo 123 apartado A fracción XII y XXIX, se promulgan la ley del seguro social y la ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores; mismas que dan lugar al instituto mexicano del seguro social (IMSS) y al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores (INFONAVIT).

El primero de ellos creado con el objeto de realizar la seguridad social, cuya finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Por su parte, el INFONAVIT tiene por objeto constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales viviendas.

Así, al ser el IMSS e INFONAVIT, organismos de financiamiento independiente del estado, las aportaciones de seguridad social constituyen el sustento de estos, y con ellas tienen la tarea de realizar la seguridad social de millones de familias; por lo que es necesario que se le hagan llegar todos aquellos recursos para poder ofrecer las prestaciones establecidas en sus propias leyes.

Las cuotas obrero-patronales son las aportaciones de seguridad social establecidas por mandato legal que las empresas y los trabajadores, en partes proporcionales, deben enterar al Instituto para que este otorgue las prestaciones de seguridad a los asegurados y sus familias. En tanto que los recursos al INFONAVIT se hacen llegar a través de las aportaciones exclusivamente patronales

Ahora bien, las aportaciones de seguridad social, tanto al IMSS como al INFONAVIT, se calculan sobre los salarios que pagan las empresas a sus trabajadores, es decir, se calculan sobre la base de lo que el trabajador recibe como pago por prestar un servicio personal subordinado, sin embargo; aun cuando debiera ser bastante sencillo hacer un listado de las diversas partidas que en su conjunto componen el salario de un trabajador, en nuestro país lamentablemente esto no es así, ya que la figura jurídica del "Salario Diario Integrado" juega un importantísimo papel para los efectos contributivos en comento y también para muy diversos efectos laborales; debido a que dicho salario recibe una acepción diferente por cada una de las leyes tributarias y laborales.

Debido a lo anterior, es muy importante que el salario diario se integre correctamente, conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo y la Ley del IMSS; ya que es la base para calcular las cuotas obrero-patronales, las aportaciones al INFONAVIT, así como para determinar el monto de algunas prestaciones sociales. Por lo tanto si no se hace correctamente la integración, el nivel de bienestar económico y social del trabajador se ve disminuido.

Por todo lo antes mencionado, consideramos que la integración de los salarios es un tema de suma importancia, y por ello, todas aquellas personas que se encuentran relacionadas con dichos salarios

deben realizar su tratamiento administrativo en forma correcta; Con el fin de que los patrones cumplan con sus obligaciones y los trabajadores ejerzan sus derechos.

Por otro lado, la parte medular de la problemática que genera la incorrecta integración del salario se asiste en el capítulo I, que establece la estructura metodológica en torno al tema del salario, definiendo los problemas que acontecen en virtud de dicha integración, la razón de nuestro estudio y los objetivos del mismo.

Enseguida, en el capítulo II, se definen los principales preceptos del marco jurídico del salario, a través de un análisis de la Ley Federal del Trabajo; el cual introduce al conocimiento de las nociones básicas del salario regulado por la ley del IMSS, pues es aquella ley la que establece la norma jurídica para regular una relación laboral. Posteriormente se definen los conceptos que integran el salario y las prestaciones que forman parte de él, para efectos de cotización al seguro social; así como los criterios que se utilizan para integrar dicho salario.

En el capítulo III, se plantean los casos prácticos que establecen los distintos supuestos que se dan en la integración de un salario base de cotización, todo ello, complementado con el manejo de los formatos requeridos, tablas de calculo, cuadros y esquemas.

Por último en el capítulo IV se señalan las conclusiones de nuestro estudio, para llevar a cabo la integración de un salario.

CAPITULO

1

**ESTRUCTURA
METODOLOGICA**

1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA

" La incorrecta integración del salario diario, como causa de evasión de cuotas obrero-patronales. "

Se iniciará nuestra investigación definiendo los términos que se utilizan en el título de nuestra tesis, y que se verán dentro del contenido de la misma a lo largo de dicha investigación.

1.1.1 Definición de términos:

Salario.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado ó de cualquier otra manera.(1)

Integración.- Es el mecanismo que se utiliza para determinar lo que el trabajador obtiene como retribución y prestaciones en cada uno de los días del año.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en dinero o en especie y cualquier otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.(2)

Incorrecta.- Dicese de lo que no es correcto, que no es conforme a las reglas. En contra.

Evasión.- Eludir, esquivar, librarse de algo, dejar de hacer, descuido, negligencia.

Cuota.- Cotización, impuesto, gravamen exigido por el estado para fines públicos.

(1) TRUEBA Urbina Alberto, "Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, México DF: 1992.p.62.
(2) FISCONOMINAS, Ley del Seguro Social. Editorial ISEF. México D.F.1996.p.8.

La organización y administración del seguro social está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.(3)

Esta investigación abarcará un amplio marco laboral con el fin de darle al salario el tratamiento que le corresponde, ya que este influye en el nivel de seguridad social; mismo que a su vez repercute en el desarrollo económico de los trabajadores del país.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La base para el cálculo de las cuotas obrero-patronales es el salario diario integrado de todos y cada uno de los trabajadores que laboran en el país, los cuales se ven afectados cuando dicho salario se calcula en forma incorrecta, debido a que el valor monetario de sus semanas cotizadas puede llegar a ser menor del que le correspondería si el cálculo se hiciera de acuerdo a ley del IMSS, del INFONAVIT y a sus reglamentos; esto a su vez se traduce en pensiones de menor monto e inclusive en la no asignación de una vivienda por parte del INFONAVIT y un menor ahorro para el retiro.

1.2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Porque se integra en forma incorrecta el salario diario ?

(3) FISCONOMINAS, Ley del Seguro Social. Editorial ISEF. México D.F.1996.p.8.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La forma correcta de integrar el salario diario, así como su tratamiento administrativo y legal, refiriéndose en este último caso al Seguro Social, INFONAVIT y SAR; es un tema trascendental dado que en la actualidad como en todos los tiempos se ha originado una serie de anomalías debido a que en muchas empresas la integración del salario diario se realiza en forma incorrecta.

Sin embargo no sólo el mecanismo de integración y su complejidad influyen en las incorrecciones mencionadas si no también los empresarios, contadores, administradores y todas aquellas personas que directa ó indirectamente se encuentran relacionadas a la integración de los salarios que se dan en las relaciones laborales; contribuyen en ocasiones a registrar ante las dependencias del Seguro Social e INFONAVIT salarios integrados que no corresponden al salario diario nominal que reciben los trabajadores.

El interés de dar a conocer la correcta integración del salario obedece a que es de suma importancia que los trabajadores y sus familias reciban el beneficio que les corresponde por ley; aspirando siempre a la mejoría de su nivel de vida económico y social, basado en este caso, en la preparación de quienes tienen en sus manos el manejo administrativo de sus salarios.

Es por todo esto que toma gran relevancia el salario diario integrado, y siendo el contador público el profesionista con mayores conocimientos sobre el tema, se presenta esta investigación.

1.4 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Dar a conocer en forma analítica la correcta integración del salario diario.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Señalar los conceptos que integran el salario diario.
- Dar a conocer los distintos tipos de salario y su marco regulatorio.
- Dar a conocer el procedimiento administrativo que siguen los distintos tipos de salario.
- Señalar los conceptos que se calculan en base al salario diario integrado.

1.5 *HIPÓTESIS EXPLICATIVA*

La falta de conocimiento por parte de empresarios, contadores y administradores ocasiona la incorrecta integración del salario diario, trayendo como consecuencias omisión y evasión de cuotas obrero-patronales.

1.6 *VARIABLES*

1.6.1 *VARIABLE INDEPENDIENTE*

Variable Independiente.- La falta de conocimiento por parte de empresarios, contadores y administradores.

1.6.2 *VARIABLE DEPENDIENTE*

Variable Dependiente.- La incorrecta integración del salario diario, trayendo como consecuencia la omisión y evasión de cuotas obrero-patronales.

1.6.3 *VARIABLES DE TRABAJO*

Variable de Trabajo 1 - El salario.

Variable de Trabajo 2 - La integración del salario.

Variable de Trabajo 3 - Determinación de cuotas obrero-patronales.

1.7 TIPO DE ESTUDIO

1.7.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

La información que se utilizará para el desarrollo del tema a investigar, será de carácter documental debido a las características esenciales del tema a estudio, entre las que destacan leyes, códigos y reglamentos tanto del SEGURO SOCIAL, como del INFONAVIT Y SAR, así como otras informaciones relacionadas con la investigación, como son libros de diferentes autores referentes a la integración del salario; y artículos importantes publicados en revistas actualizadas.

La información obtenida de las diferentes fuentes, será plasmada en fichas bibliográficas, las cuales nos servirán como medios de apoyo para llevar a cabo nuestro tema de estudio.

CAPITULO

2

MARCO TEORICO

2.1 MARCO JURIDICO DEL SALARIO

2.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Para efectuar un análisis del salario, con todos los influjos que tiene en las diversas ramas del derecho, es indispensable tomar como punto de partida la normatividad jurídica de carácter laboral, porque es ahí donde se encuentran precisamente los principios rectores de esa figura, objeto de la presente investigación.

La regulación primigenia de las instituciones laborales, como es sabido de todos, se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política Federal, siendo su apartado A) el que contiene las bases rectoras de las relaciones de trabajo de tipo privado. Si bien es cierto que en esas bases no se han aplicado en su integridad y que algunas de ellas están expuestas a sufrir radicales cambios como consecuencia de la política económica que impera en la actualidad, hay que acudir forzosamente a ese punto de origen para el desarrollo de los temas subsecuentes.

" A pesar de que variadas instituciones laborales y de otro tipo giran en torno al salario y a los conceptos que lo integran, nuestro código supremo no tiene definidos ni delimitados esos aspectos, constituyendo tal omisión una lamentable laguna, porque en esas condiciones el legislador ordinario ha quedado en aptitud de emitir leyes secundarias sin un criterio preestablecido en el rango constitucional."⁽⁴⁾

(4) Rueda del Valle Iván, "Integración Salarial"; Editorial ISEF, México, D.F. 1996, p.17

No obstante lo anterior, es conveniente dejar puntualizado que para efectos de la presente investigación que en los términos de las fracciones I, II, IV, VI, VII, X, XI del apartado A) del referido artículo 123 :

- 1) La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- 2) La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.
- 3) Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando

menos.
- 4) Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.
- 5) Para trabajo igual debe corresponder salario igual.
- 6) El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido

efectuarlo con mercancías.
- 7) En ningún caso el tiempo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres

veces consecutivas, por semana.

Todas las fracciones a que se acaba de hacer referencia guardan estrecha relación con los temas que habrán de abordarse en capítulos posteriores en torno a las prestaciones de previsión social, cuyo papel es importantísimo en cuanto a la integración salarial.

Ahora bien, el Congreso de la Unión en su función legislativa, que le otorga la Constitución Política, emite leyes ordinarias en materia del derecho del trabajo; al haber decretado la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor, procedió de la siguiente manera en lo que se relaciona con los aspectos relacionados con el salario :

- 1) Definió lo que debe entenderse por salario.
- 2) señaló expresamente las partidas que integran el salario.
- 3) Abrió la posibilidad, fuera del marco constitucional, de que el salario se cubra parcialmente en especie, lo cual también reviste importancia en cuanto a las partidas de previsión social que se estudiarán en el capítulo siguiente.

Es muy importante hacer notar que en el punto número dos, la integración salarial establecida legalmente para efectos laborales, sobre todo los que tienen que ver con las indemnizaciones reclamables por los trabajadores en caso de desavenencias con quienes lo contratan, comprende el máximo de partidas remuneratorias, precisamente para tutelar a la clase asalariada. En cambio, los ordenamientos jurídicos regulatorios de las diversas contribuciones que recaen sobre el pago o la percepción de sueldos, constriñen en lo posible los conceptos que componen el salario, cuando existe el propósito gubernamental de proteger, directa o indirectamente, a quienes viven de los mismos, o de estimular el empleo, pues de esa manera se disminuye la base gravable y por consecuencia las cargas fiscales impactan con menor intensidad.

2.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo fue creada, como vimos en el punto anterior, bajo el auspicio del artículo 123 constitucional; siendo esta su base, trata de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones laborales; y al mismo tiempo conseguir la justicia social y también la reivindicación de los derechos del proletariado.

2.1.2.1 RELACIÓN LABORAL

La relación de trabajo surge, cualquiera que sea el acto que le de origen, de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

En torno a la relación entre trabajador y patrón se establece un contrato de trabajo, que es aquel en el cual una persona se obliga a cumplir un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

" La verdadera diferencia entre la relación y el contrato de trabajo es que aquella se perfecciona hasta el momento preciso en el cual se empieza a prestar el servicio y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades ".(5)

(5) Constitución política de los E.U.M. Ed. Trillas; México D.F. 1988 p. 17

De la relación o contrato de trabajo deriva la prestación de servicios y el pago de salario, los cuales se dan entre dos figuras, primero, el patrón que es aquella persona física o moral que paga los servicios prestados por uno o varios trabajadores que están a su disposición, y ; segundo, trabajador es la persona física que realiza una actividad humana , ya sea de carácter intelectual o material, en acatamiento de las ordenes de un patrón, sea persona física o moral.

Es necesario que los trabajadores y el patrón manifiesten mutuo acuerdo con respecto a las normas de trabajo, bajo las cuales se ha de prestar el servicio.

“ Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, dicho escrito deberá contener entre otras las siguientes :

- 1) Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón.
- 2) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado.
- 3) El servicio que debe prestarse.
- 4) El lugar donde se debe prestar el servicio.
- 5) La duración de la jornada de trabajo.

6) La forma y monto del salario.

7) Vacaciones y día de descanso.”(6)

Aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional, La Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia que también sea favorable al trabajador. Por ello la propia ley dispone que se presume la existencia del contrato o relación de trabajo en todo caso en que exista prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine la prestación.

(6) Ley Federal del Trabajo. Editorial Teocalli, México, D.F. 1989 p.10

2.1.2.2 SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo puede llegar a suspenderse temporalmente por diversas causas las cuales sólo producen el efecto de que el patrón quede liberado de pagar el salario y el trabajador de prestar el servicio; sin embargo el patrón no se encuentra eximido de cumplir con otras obligaciones o prestaciones derivadas de dicha relación de trabajo, estas causas son:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador. " (7)

En los casos anteriores nunca se rompe la relación de trabajo y, en consecuencia, subsisten todos los derechos y obligaciones que se hubieren pactado.

2.1.2.3 RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad" (8)

Así mismo, se establece en dicho precepto que el patrón quedará obligado a indemnizar a los trabajadores, cuando no hay responsabilidad de estos últimos en las causas de rescisión, de acuerdo al artículo 50 de la misma ley, la cual refiere que:

" I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

(7) Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.43

(8) *Ibid.* P. 46

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones." (9)

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que establece las normas siguientes:

" I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. "(10)

Los trabajadores tienen derecho a percibir la prima de antigüedad en los siguientes casos:

- 1) Cuando se separen voluntariamente de su empleo,
- 2) Cuando se separen justificadamente y
- 3) Cuando sean separados por el patrón justificada o injustificadamente.

(9) Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.50

(10) *Ibid.* P.106

1. **SEPARACIÓN VOLUNTARIA DEL EMPLEO:** Para que el trabajador tenga derecho a percibir la prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente del empleo, es indispensable que tenga como mínimo una antigüedad de 15 años de servicios y sea trabajador de planta.

2. **SEPARACIÓN JUSTIFICADA DEL TRABAJO:** Los trabajadores que se separen de su trabajo justificadamente por causa imputable al patrón, tendrán derecho a que se les cubra una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

3. **DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR:** Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la justificación ó injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

2.1.2.3.1 SALARIOS CAÍDOS

Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo, deberá demandar ante la junta de conciliación y arbitraje a su elección, el que se le reinstale en el trabajo que venía desempeñando antes del despido o que se le indemnice en los términos de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón no comprueba, durante el juicio correspondiente, la causa del despido, el trabajador tendrá derecho, además de la reinstalación, a que se le paguen los salarios correspondientes al periodo transcurrido desde la fecha del despido hasta que se complemente el laudo.

" Se denominan **salarios caídos** a las cantidades que la Ley Federal del Trabajo instituye a favor del trabajador que deja de prestar sus servicios y como consecuencia deja de percibir salarios, ya sea por despido de parte del patrón o porque el propio trabajador haya dado por terminada la relación laboral, durante el lapso que dure el juicio laboral que se desarrolle como consecuencia de la demanda presentada ante el tribunal competente por el trabajador, siempre que la sentencia o laudo

haya sido a favor del mismo. Desprendiéndose de la connotación que antecede que las cantidades que por ese concepto se perciben, no equivalen realmente a un salario en el sentido **sacramental**, debido a que de acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la remuneración que debe percibir la persona, a cambio de su trabajo, mientras que los mencionados salarios caídos se perciben precisamente mientras dura el juicio, lapso en el cual quien los percibe no labora para quien está obligado a cubrirlos.

Así, apreciando de forma concatenada lo establecido por las diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, puede concluirse que:

- * Trabajo es quien presta un servicio personal subordinado a un patrón.
- * Existe relación de trabajo o laboral entre quien presta el servicio y el que lo recibe.
- * Que la relación laboral se inicia con el consentimiento pleno y libre del trabajador y el patrón.
- * Que puede terminar por mutuo consentimiento del trabajador y el patrón, por causas ajenas a la voluntad de ambos o por rescisión que haga el patrón o el trabajador de la relación laboral.

La génesis más generalizada de los **salarios caídos**, lo constituyen los casos de rescisión de la relación laboral por el patrón, en cuyo caso el trabajador mediante demanda que presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá solicitar a su elección: que se le reinstale en el trabajo o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si, el patrón no demuestra dentro del juicio laboral las causas de la rescisión, estará obligado a cubrirle el trabajador los salarios caídos o vencidos, desde la fecha del despido hasta aquélla en que se dé cumplimiento al laudo o sentencia que se dicte.

Entrando en materia del tema en comentario, resulta relevante razonar si es que durante la tramitación del juicio laboral, subsiste la relación de trabajo entre patrón y trabajador, los **salarios caídos** generados están afectos al pago de cuotas al Seguro Social y aportaciones al Infonavit.

De esta forma examinada la fracción I del artículo 53 de la Ley Laboral, que establece como una de las causas de terminación de la relación laboral el mutuo consentimiento de patrón y trabajador, disposición que interpretada a contrario sensu permite concluir que en caso de la rescisión de tal relación, no existe de modo alguno el mutuo consentimiento, por lo que al no existirlo el vínculo de la relación subsiste durante el tiempo que dure el juicio. Así resulta que si en dicho juicio el patrón es condenado, los **salarios caídos** que éste cubra al trabajador, son acumulables para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Infonavit.

Sin embargo, la doctrina y el espíritu de la Ley Federal del Trabajo han establecido que cuando el trabajador rescinde la relación resulta claro que el vínculo laboral se extingue, pero si es el patrón el que da por terminada mediante el despido la relación laboral el vínculo persiste, salvo que en la demanda laboral el trabajador despedido opte por indemnización constitucional de tres meses y otras prestaciones, no por la reinstalación en el trabajo, caso en el cual subsiste la relación laboral durante el lapso de tramitación del juicio laboral y hasta que se cumpla el laudo que condena al patrón a cubrir los salarios caídos correspondientes, considerándose éstos como afectos al pago de cuotas del Seguro Social y al Infonavit.

La parte medular de esta situación se consigna en la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, que dispone que: "Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

1. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo,..." , y como ya se ha establecido de que en el caso de que en el juicio laboral el trabajador despedido demande la reinstalación en el trabajo, subsiste el vínculo laboral y resulta axiomático que también conservará el derecho que tiene a ser sujeto al seguro social durante el lapso que dure el juicio. Sin embargo, es de considerarse que únicamente sería aplicable a las ramas de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez,

cesantía en edad avanzada, vida y retiro , y no a las de riesgo de trabajo y guarderías, dado que estas ramas sólo se justifican cuando se está desarrollando el trabajo.

Igual acontece con las aportaciones al Infonavit, que tiene su base en la existencia de la relación laboral y en los salarios, por lo que considero que también para estos efectos juegan los salarios caídos.

Sin embargo, se presenta una variante en cuanto a la obligación de cubrir las cuotas al Seguro Social y las aportaciones al Infonavit, sobre la base de los **salarios caídos** y ello surge cuando durante el juicio laboral el trabajador presta sus servicios personales subordinados a otro patrón, quien le otorga las prestaciones del Seguro Social y del Infonavit. En este sentido, se considera que dada la naturaleza y el espíritu de las prestaciones mencionadas, el patrón condenado en el juicio laboral no estaría obligado a cubrir cuotas y aportaciones sobre los salarios caídos generados, mientras el trabajador demandante haya estado laborando con otro patrón gozando -como consecuencia- de los beneficios y protección que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Infonavit.

Sería interesante que vía reforma de ley, reglamento o resolución administrativa, se estableciera en forma clara el tratamiento que debe darse a conceptos como los salarios caídos, dado que actualmente su tratamiento en cuanto al Seguro Social y al Infonavit no es claro." (11)

(7) Altamirano Toledo Magdalena, "Contaduría Pública", Septiembre 1996, Número 289, p.p. 39-40

2.1.2.4 JORNADA DE TRABAJO

Anteriormente hemos citado la jornada de trabajo, esta es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, y la cual habrán de fijar ambas partes sin exceder los máximos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo como sigue :

“1) La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

2) La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

3) La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.”⁽¹²⁾

Así, también, La Ley Federal del Trabajo establece que " La duración máxima de la jornada será : ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”⁽¹³⁾

Aún, cuando dicho precepto, en apego a la Constitución Política, señale límites en la jornada de trabajo, dicha jornada podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; aunque en algunos casos la prestación del servicio extraordinario podría prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

⁽¹²⁾ Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.55

⁽¹³⁾ Idem

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a las semana, el trabajo extraordinario le será pagado a razón de un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir le deben ser cubiertas a razón de un salario doble por hora extra.

2.1.2.5 DÍAS DE DESCANSO

El trabajador por cada seis días de trabajo, tendrá a uno de descanso, cuando menos; con goce de salario íntegro y procurándose que dicho día de descanso sea el domingo, aunque este podría ser cualquier día de la semana, sin embargo aquellos trabajadores que laboren en domingo tendrán, además, derecho a que se les pague un prima adicional, llamada "Prima Dominical", que será de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de un día ordinario.

Además de los días de descanso que le corresponden por una semana de trabajo, el trabajador, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, concretamente en su artículo 74, tiene derecho a descansar los siguientes días del año:

- 1) El 1° de enero;
- 2) El 5 de febrero;
- 3) El 21 de marzo;
- 4) El 1° de mayo;
- 5) El 16 de septiembre;
- 6) El 20 de noviembre;
- 7) El 1° de diciembre de cada seis años; y
- 8) El 25 de diciembre.

El trabajador no está obligado a prestar sus servicios durante los días de descanso obligatorios, de manera que si se quebranta esta disposición, el salario que percibirá será doble, además de su salario por el día de descanso. Ahora bien, en el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador o el día festivo sea domingo, además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra la prima dominical del 25% sobre el salario de un día ordinario de trabajo como se menciono anteriormente.

" Aun cuando un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que éste puede subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador." (14)

(14) Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.860

2.1.2.6 VACACIONES

Los trabajadores que presten sus servicios a un mismo patrón durante un año completo, disfrutarán de un periodo vacacional de seis días laborables, por lo menos, el cual será con goce de sueldo, y aumentará en dos días laborables al cumplir el segundo año de trabajo, es decir, terminado el segundo año el periodo de vacaciones será de ocho días, el tercero de diez, hasta llegar al cuarto año completo de trabajo que sería de doce. A partir del quinto año, los dos días laborables de vacaciones se aumentarán por cada cinco años de trabajo.

Además de disfrutar sus vacaciones con goce de sueldo, los trabajadores deberán recibir también de su patrón una prima, llamada "Vacacional", no menor del veinticinco por ciento, calculada sobre el monto de los salarios que le corresponden por su periodo vacacional.

Así también, " los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el número de días de vacaciones que le corresponde ." (15)

" Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación " (16)

(15) Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.61

(16) *Ibid* p.891

2.1.2.7 SALARIO

Anteriormente se mencionó que la relación de trabajo origina el pago de un salario, dicho concepto puede definirse como el pago que realiza el patrón al trabajador por el servicio que este último presta a aquel, ya sea por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera.

" El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria , gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. "(17)

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Sin embargo; para los efectos de indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, la percepción por participación en las utilidades se excluye como parte del salario.

En concordancia con el párrafo anterior, el salario base para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, y que excluye la percepción por participación de utilidades, será aquel que corresponda al día en que nazca el derecho de la indemnización.

El salario nunca podrá ser menor al fijado de acuerdo a disposiciones legales, ni menor ni mayor al de un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales.

(17) Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.62

2.1.2.7.1 SALARIO MÍNIMO

" Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo." (18)

En este caso el salario mínimo se podrá manejar tanto para la jornada de trabajo diurna, nocturna y, mixta, así como para aquella establecidas en los contratos entre trabajadores y patronos, siempre que no contravenga las disposiciones legales.

Los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, los primeros se fijan de acuerdo a áreas geográficas de aplicación que comprenden diversas entidades federativas y que se aplican para todos los trabajadores, de acuerdo a las áreas que les correspondan, independientemente de la actividad económica, profesión u oficio en el que se desempeñen; en tanto que los segundos se fijan de acuerdo a una determinada rama de la actividad económica, profesión u oficio, y rigen para todos los trabajadores dentro de una o varias áreas geográficas.

2.1.2.8 AGUINALDO

Los trabajadores por la prestación de sus servicios durante un año tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos; en tanto que los que no hayan cumplido el año completo de labores, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha del pago de los aguinaldos, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de dicho aguinaldo, de acuerdo al tiempo que hubieren laborado.

(18) *Ley Federal del Trabajo*. Editorial Porrúa; México, D.F. 1992 p.65

2.1.2.9 HABITACIÓN PARA TRABAJADORES

La Ley Federal del Trabajo en simetría con la Constitución Política establece la obligación para todas las empresas de proporcionar a los trabajadores habitaciones, por lo que en cumplimiento con esta disposición deberán aportar al Fondo Nacional para la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

2.1.3 CRITERIOS LEGALES DE INTEGRACIÓN SALARIAL

En paginas anteriores se comentó que existe asimetría en el manejo del salario integrado, por ello es conveniente definir cada una de las acepciones que le dan cada uno de los ordenamientos legales que rigen esta figura

" La figura del Salario , tan cotidiana en nuestro medio, debiera ser en principio sencilla de integrar, sin embargo, relacionar sus elementos se encuentra sujeta a las peculiaridades del ámbito laboral y fiscal en que se utiliza.

El salario tiene un amplio campo de acción, pero su integración es heterogénea, normada por conceptos tales como retribución, remuneración, erogaciones, prestaciones, entregas y nóminas.

Si a lo anterior asociamos las partidas que comúnmente se usan para remunerar el trabajo subordinado como cuota diaria, gratificaciones, primas, ayudas, fondos de ahorro, alimentación, habitación, tiempo extra, incentivos y otras, nuestro resultado es una gama jurídica de posibilidades de integración." (19)

" 1) INTEGRACIÓN SALARIAL PARA EFECTOS LABORALES: De conformidad con lo establecido en los artículos 82, 84, 124, 285, 346, 484 y 485 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la "retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra en términos generales por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

(19) Sánchez Hernández Gerardo, "Contaduría Pública", Octubre 1993, Número 254, p.66

El mencionado ordenamiento laboral hace referencia expresa a los siguientes conceptos como integrantes del salario:

- * Cuota diaria
- * Percepciones
- * Primas
- * Prestaciones en especie
- * Gratificaciones
- * Habitación
- * Comisiones no mercantiles
- * Propinas en hoteles, restaurantes y similares

No hace falta acudir al significado gramatical de todos esos conceptos integrantes del salario para percatarse de que el espíritu del legislador fue el de incluir todo tipo de pagos, prestaciones y hasta simples entregas al trabajador, como parte de sus retribuciones. El caso de las propinas a empleados de hoteles, restaurantes, bares y giros similares es muy elocuente en cuanto al amplio alcance que para efectos laborales tiene el salario integrado, por no tratarse realmente de un pago que realice la parte patronal, sino los clientes de esos establecimientos.

Sobre este aspecto de las propinas, el artículo 6 del Convenio No. 172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro país, establece que esas partidas son "las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente" a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, además de lo que éstos deben percibir en forma regular como remuneración básica, con lo cual queda establecida una distinción de conceptos muy importante, en un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

En el área laboral la integración de salarios comprende, con diversas modalidades, entre otros renglones los siguientes: reclamaciones obreras, indemnizaciones por riesgos de trabajo y determinación individualizada de las utilidades de las empresas correspondiente a cada uno de sus trabajadores según el nivel de retribuciones percibidas en un ejercicio determinado.

No se profundiza mayormente en esos aspectos en virtud de que la investigación contenida en este manual está enfocada primordialmente a las cuestiones contributivas.

2) *INTEGRACIÓN SALARIAL PARA EFECTOS DEL ISR*: Los comentarios que en esta materia se hacen en torno al ISR están básicamente dirigidos al "Impuesto de los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado", cuya extensa denominación no es tan descriptiva como aparenta, pues el gravamen va mucho más allá de su enunciado. Efectivamente, según lo establecido en los artículos 74, 77, 77-A, 77-B, 78, 78-A, 79, 80, 80-B, 81, 83 y 83-A de la LISR, el tributo concretamente a estudio recae:

- a) Sobre "los salarios y demás prestaciones que deriven de una **relación laboral**"
- b) Sobre las prestaciones a favor del trabajador como consecuencia de la **terminación de la relación laboral**.
- c) Sobre **honorarios** a consejeros, administradores, comisarios, gerentes generales y otros prestadores de servicios.
- d) Sobre participación a los trabajadores en las utilidades de las empresas y préstamos blandos que se les concedan por el patrón, o sea a tasas reducidas de interés.

Queda así de manifiesto que no hay plena coincidencia entre la denominación del impuesto y el objeto que en realidad alcanza, como también lo queda el hecho de que esta regulación tributaria está distorsionada estructuralmente al confundir conceptos de muy distinta naturaleza y extender sus efectos legales mucho más allá de los señalamientos de la ley laboral.

La LISR exime de causación en términos generales las siguientes partidas:

- * Alimentación
- * Servicio de comedor
- * Instrumentos de trabajo
- * Primas de indemnizaciones por retiro
- * Prestaciones adicionales al SMG
- * Tiempo extraordinario
- * Indemnizaciones por riesgos o enfermedades
- * Jubilaciones y pensiones
- * Gastos médicos y hospitalarios
- * Prestaciones de previsión y seguridad social
- * Aportaciones al INFONAVIT
- * Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones
- * Habitación
- * Fondos de ahorro
- * Préstamos blandos a trabajadores
- * Indemnizaciones por separación
- * Gratificaciones anuales
- * Primas
- * Viáticos y gastos de representación
- * Créditos al salario

Las exenciones concedidas operan hasta topes verdaderamente reducidos en lo que a cuantía se refiere y están condicionadas a su otorgamiento general y uniforme dentro de los lineamientos legales y estipulaciones contractuales.

Por lo que se refiere a los créditos al salario es pertinente mencionar que, por disposición legal expresa, los mismos no forman parte de la base gravable de ninguna contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado, lo que es muy importante tomar en cuenta para los demás aspectos que se seguirán analizando a continuación. Esto no podría ser de otra manera si se considera que es el Gobierno Federal, no así el patrón, quien concede y soporta los créditos de referencia.

Para las empresas es muy importante el adecuado manejo de esta sección particular del ISR, por ser las que deben aplicar la normatividad correspondiente en su calidad de liquidadoras y retenedoras del gravamen, con las responsabilidades inherentes.

3) INTEGRACIÓN SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE NÓMINAS:

En lo que se refiere al impuesto sobre nóminas vigente en el Distrito Federal, único de este género que será analizado, debe mencionarse que tiene una clara correspondencia estructural con otros similares que se encuentran implantados en la inmensa mayoría de los Estados de la República, a los que podrían resultar aplicables grosso modo estos comentarios.

La designación que se ha dado a este gravamen local es bastante engañoso ya que, conforme a los artículos 178 y 179 del Código Financiero del Distrito Federal, la base del mismo no está constituida exclusivamente por los pagos que aparecen en las nóminas, sino por cualquier erogación remuneratoria del trabajo personal subordinado, en dinero o en especie, derivado de una relación laboral, sobre cuya base se aplica una tasa del 2%

No operan exenciones de ninguna naturaleza.

El análisis que se ha efectuado respecto al salario integrado en materia de ISR, IMSS, INFONAVIT e impuesto de nóminas amerita un comentario común de suma importancia respecto a los procedimientos determinatorios de la base sobre la cual aplican las tasas, cuotas y aportes correspondientes. Toda la materia contributiva se rige por el principio de la legalidad, acogido y preservado en el artículo 31, fracción IV, de nuestra Constitución Política Federal, a cuyo tenor los elementos estructurales de cualquier gravamen (sujeto, objeto, base, tasa y otros) deben estar claramente señalados en las leyes para que su liquidación y cobro no queden al arbitrio de las autoridades administrativas, todo lo cual debe tenerse muy presente en lo que se refiere a la materia que capta nuestra atención, pues los ordenamientos que se han mencionado carecen en muchos aspectos de una regulación específica y adecuada en cuanto a la cuantificación de algunas partidas que, si bien es cierto en principio debería integrar salario, escapan al supuesto de causación por no ser precisables con la debida objetividad jurídica. " (20)

La integración salarial para efectos del IMSS, INFONAVIT, serán motivo de análisis posterior.

La problemática de integración salarial tiene su origen en nuestra Constitución Política, al no definir ni delimitar que conceptos lo integran. Esta carencia ha dado pauta para que el legislador emita leyes secundarias sin un criterio preestablecido en la Constitución Política.

Dos cosas quedan en claro, la primera es que de acuerdo al artículo 123, el Congreso de la Unión es el encargado de expedir leyes en materia del trabajo y, la segunda, como lo señala la fracción X de dicho artículo, el salario debe pagarse en moneda de curso legal sin excepción alguna y sin permitir su pago en especie.

(20) Rueda del Valle Ivan, "Integración Salarial"; Editorial ISEF, México, D.F. 1996. p.p.31-40

De ahí que el Congreso de la Unión al decretar la Ley Federal del Trabajo en vigor defina expresamente lo que debe entenderse por salarios (LFT art.82) y los conceptos que lo integran (LFT art.84), y abrir la posibilidad de que se cubra el salario parcialmente en especie, dicho sea de paso fuera del marco constitucional.

Una situación similar ocurre con las leyes federales del IMSS, INFONAVIT y la local del 2% sobre nóminas. Lo criticable en nuestra modesta opinión es que la pluralidad de conceptos provengan del mismo Organismo Legislativo.

En el capítulo siguiente se analizarán los diferentes supuestos que toman como base de contribución la figura del salario y los conceptos que lo integran.

2.1.4 CRITERIOS JURISDICCIONALES DE INTEGRACIÓN SALARIAL

La integración heterogénea del salario ha dado lugar a diversa actividad de tipo legal, creando numerosos precedentes y tesis de tipo jurídico que han emitido los órganos competentes, en las cuales, a su vez, no hay una consistencia en los criterios sustentados.

Sin embargo esas opiniones orientan al lector en algunos aspectos fundamentales plasmados en las propias leyes con un tratamiento diferente.

" El problema de la integración salarial no sólo estriba en la diversidad de criterios legales que existen sobre el particular, sino en la amplia variedad de precedentes y tesis de tipo jurisdiccional que han producido los órganos competentes para resolver los problemas contenciosos que se presentan entre los particulares y las autoridades de cada una de las ramas comentadas.

Este tipo de litigios se ventilan como regla general en primer término ante las dependencias regionales de la SHCP, del IMSS y del INFONAVIT de la jurisdicción en que radican los patrones que estén inconformes con sus liquidaciones o resoluciones; posteriormente ante las Salas Regionales del Tribunal Fiscal de la Federación que operan en diversas zonas de la República y finalmente ante los tribunales dependientes del Poder Judicial Federal que, en última instancia, son los facultados para resolverlos, los cuales también operan en diversos circuitos dentro del territorio nacional.

Debido a la diversidad de autoridades jurisdiccionales que intervienen en estos conflictos, a las muy variadas instancias defensivas previstas en garantía de los afectados (recursos administrativos, juicio de nulidad, juicio de amparo y recursos al alcance de las autoridades administrativas), a la diversa jurisdicción territorial de los órganos juzgadores que intervienen en este

tipo de procedimientos, y muy especialmente a la ya mencionada heterogeneidad de la legislación vigente sobre integración de salarios, sale sobrando comentar que no existe ninguna consistencia en los criterios sustentados por los entes que tienen encomendada la labor de juzgamiento en este tipo de asuntos.

A pesar de lo que acaba de exponerse, es pertinente orientar al lector en varios aspectos fundamentales, para que sepa hasta dónde pueden ser atendibles o confiables los precedentes y las tesis de carácter jurisdiccional. Empezando por las resoluciones emitidas por las autoridades adscritas a la SHCP y a los organismos que tienen confiada la administración de las contribuciones de seguridad social, podemos deducir que son las de menor importancia para los patrones, porque casi siempre se formulan con marcada parcialidad a favor de los intereses oficiales y porque casi siempre quedan sometidas a la revisión directa del Tribunal Fiscal de la Federación e indirecta de los tribunales que integran el Poder Judicial Federal.

Los fallos de las Salas Regionales del referido Tribunal Fiscal, que son las que en una segunda etapa conocen las controversias ahora analizadas, y los que dicta la Sala Superior de ese mismo Tribunal para unificar criterios y sentar jurisprudencia, también tienen un valor relativo debido a que en ambos casos quedan sometidos a revisión del Poder Judicial Federal por distintas vías que están al alcance tanto de los patrones como de las autoridades que participan en los litigios. Ahora bien, las sentencias emanadas de los órganos de justicia que integran dicho Poder Judicial, son desde luego mucho más atendibles, sobre todo cuando integran jurisprudencia, por asistirles el principio de la definitividad, pero tampoco protegen suficientemente a los particulares cuando son ajenos a ese tipo de litigios, pues tradicionalmente en nuestro medio únicamente surten efectos a favor de quien concretamente interpuso los correspondientes medios defensivos y obtuvo resolución favorable, careciendo de obligatoriedad en términos generales para las autoridades administrativas encargadas del manejo de este tipo de asuntos, circunstancia tan injusta que ha creado una corriente de opinión en

contra tendiente a igualar el tratamiento a los gobernados, a pesar de que no hayan accionado personalmente en contra de la autoridad.

Algo semejante acontece a nivel local con los impuestos sobre nóminas que tienen establecidos diversos Estados de la República y el Distrito Federal, pues contra los actos de liquidación y cobro deben intentarse primeramente recursos ante la propia autoridad emisora, para acudir en etapa posterior a tribunales de lo contencioso administrativo o en su caso al Poder Judicial Federal por la vía del juicio de amparo, con efectos igualmente limitados de juzgamiento.

A pesar de lo que ha sido comentado, los precedentes y las tesis de jurisprudencia sustentadas por los órganos jurisdiccionales que intervienen en este tipo de contenciones deben tomarse en cuenta para adoptar decisiones acerca de cómo debe proceder una empresa en caso de duda, sobre todo cuando diversos asuntos semejantes se han resuelto reiteradamente, como sucede en los siguientes casos:

AGUINALDO Y GRATIFICACIONES ORDINARIAS. El aguinaldo y las gratificaciones ordinarias son parte integrante del salario conforme al artículo 84 de la LFT y los contratos respectivos, pero no así las gratificaciones extraordinarias por no constituir una remuneración regular y permanente a favor de los trabajadores (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1985, Quinta Parte, página 242, Tesis 270).

APORTACIONES AL INFONAVIT. Teniendo como destino dotar a los trabajadores de viviendas cómodas, higiénicas y decorosas, no deben integrar salario (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1985, Quinta Parte, página 244, Tesis 270)

AYUDA PARA LA ALIMENTACIÓN. No integra salario a pesar de que se conceda mediante la venta de boletos para restaurantes (Revista del TFF, Cuarto Trimestre de 1970, página 90).

COMISIONISTAS. Únicamente son trabajadores los que prestan servicios directos y permanentes a una empresa, dependiendo económicamente de la misma (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, página 270, Tesis 287 y 199 de la SSTFF, página 181, Jurisprudencia del TFF 1937-1991).

CUOTAS AL IMSS. Las que son a cargo del patrón no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por la relación laboral, sino en virtud de un régimen de seguridad social (Informe a la SCJN 1987, Segunda Parte, Cuarta Sala, Tesis 61).

CUOTAS DE LOS TRABAJADORES AL IMSS ASUMIDAS POR LAS EMPRESAS. Constituyen gastos de previsión social debido al destino que tienen y son deducibles del ISR, más aun cuando la obligación se estipula en los contratos de trabajo (Tesis 278 de la SSTFF, página 237, Jurisprudencia del TFF 1937-1991).

DESPENSAS. Para efectos laborales deben ser tomadas en cuenta como componentes del salario cuando se entreguen regularmente a los trabajadores, pero no así en lo que se refiere a cotizaciones del IMSS, a pesar de que se otorguen gratuitamente a los empleados, e incluso en efectivo (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1985, Quinta parte, página 258, Tesis 287, Informe a la SCJN de 1988, Tercera parte, página 1005, y Revista del TFF de abril de 1986, página 908 y de noviembre de 1989, página 33).

GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL. Son todos aquellos que efectúan las empresas en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica y cultural (Amparo directo 434/79 Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y Revisiones 839/84 y 792/86 de la SSTFF)

HORAS EXTRAS. Conforme al art.123 Constitucional no pueden ser materia de contratación permanente por corresponder a circunstancias excepcionales y por lo mismo no deben integrar salario, menos aún en aquellos casos en que se pagan esporádicamente a los trabajadores, no formando parte de sus prestaciones regulares. El tiempo extra liquidado en forma irregular e interrumpida no integra salario pues es independiente de la jornada ordinaria. Es importante comentar que existen precedentes en sentido inverso, pero exclusivamente encauzados a proteger a los trabajadores que habitualmente perciben pagos por tiempo extraordinario (Jurisprudencia 409, Séptima Época, página 676, 2a. Sala; Tercera Parte, Apéndice 1917-1975; Informe a la SCJN 1978, Segunda Parte, Cuarta Sala, página 28; Tesis 16 de la SSTFF, Revista del TFF julio de 1979, página 271).

PAGO DE DÍAS DE DESCANSO. Los pagos efectuados por trabajo en días de descanso obligatorio o en días vacacionales no integran salario debido a su carácter excepcional (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1985, Quinta parte, página 244, Tesis 270, y Revista del TFF Cuarto Trimestre de 1970, página 197; Segundo Trimestre de 1971, página 58 y enero de 1978, página 79).

PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES. La corriente jurisdiccional de la Segunda Sala de la SCJN y de la SSTFF fue en el sentido de que la mencionada participación si integraba salario para efectos del abrogado impuesto del 1% sobre remuneraciones, pero el Pleno de la propia SCJN en resolución reciente, determinó que la partida que se comenta no formó parte del salario de los trabajadores para dicho gravamen, debido a eventualidad, lo cual resulta interesante considerar para otros efectos laborales y contributivos (Tesis 232 de la SSTFF, página 200, Jurisprudencia del TFF 1937-1992, sostenida en acato a las ejecutorias de la Segunda Sala de la SCJN y resolución del Tribunal Pleno de la SCJN de 11 de junio de 1991, Amparo en Revisión 2646/87, que puede considerarse tesis de jurisprudencia conforme al Artículo 192 de la Ley de Amparo).

PROPINAS A EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES Y GIROS SIMILARES.

Conforme a disposiciones legales expresas se vino sosteniendo a nivel de Tribunales Colegiados de Circuito que este concepto sí integra salario, pero recientemente el Pleno de la SCJN, en forma colateral, ha expresado criterio de que si alguien que no es el patrón hace entregas a algún trabajador, las mismas no constituyen una contraprestación por servicios laborales (Amparos Directos 868/86 y 1408/86 resueltos por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y Amparo en Revisión 2646/87 resuelto el 11 de junio de 1991 por el Tribunal Pleno de la SCJN, que en este caso no puede considerarse tesis de jurisprudencia por no haber constituido la materia específica de la litis).

SALARIOS CAÍDOS. Mediando condena a su pago el patrón debe cubrir sobre los mismos las cuotas al IMSS (Revista del TFF, Segundo Trimestre de 1970, página 141).

VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN. Por no tener un carácter remunerador, cuando se aplican a sus respectivos fines (transporte, hospedaje, alimentación y representación), no deben considerarse parte integrante del salario (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1985, Quinta Parte, página 245, Tesis 272 e Informe a la SCJN de 1988, Tercera Parte, Tribunales Colegiados, página 658, Tesis 20).

RESOLUCIÓN RECIENTE DE LA SCJN DE PARTICULAR IMPORTANCIA. Amerita comentarios muy especiales la resolución plenaria de la SCJN emitida el 11 de junio de 1991 para resolver el Amparo en Revisión 2646/87 a la que se ha hecho referencia en apartados anteriores, cuya materia básica fue la de analizar si la PTU formó o no parte del salario para efectos del abrogado impuesto del 1% sobre remuneraciones, por las siguientes circunstancias:

* El máximo tribunal de la nación reconoce expresamente que existe una gran inseguridad jurídica en cuanto al concepto "remuneración", reflejada en los diversos criterios emitidos por el TFF, los Tribunales Colegiados de Circuito y la Segunda Sala de la SCJN

* Por esta razón el Pleno de la SCJN, en ejercicio de la facultad de atracción que le confiere la Ley, se adentra en esta materia con el ánimo de esclarecer diversas situaciones que a continuación se comentarán.

* Equipara "remuneración" y "salario", determinando que en ambos casos las partidas integrantes deben ser periódicas, continuas y fijas, pues los contratos laborales son conmutativos, causales (prestación de servicios por pago definido) y onerosos.

* En consecuencia los conceptos aleatorios (como la PTU) no deben formar parte del salario.

La comentada resolución puede considerarse como jurisprudencia de la SCJN conforme al art. 192 de la Ley de Amparo, de tal manera que es determinante en la materia específica resuelta, y además influirá en los impuestos sobre nóminas que están estructurados de manera similar al del abrogado 1% y en el régimen legal de todos aquellos conceptos otorgados a los trabajadores un tanto aleatoriamente, en virtud de desconocerse desde un principio lo que éstos habrán de percibir, como es el caso de PROPINAS, HORAS EXTRAS, PREMIOS y algunas PRIMAS. " (21)

(21) Rueda del Valle Ivan, "Integración Salarial"; Editorial ISEF, México, D.F. 1996. p.p.43-49.

2.2 EL SALARIO DIARIO INTEGRADO

2.2.1 DEFINICIÓN DE SALARIO Y DIFERENCIA CON PRESTACIÓN

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 84 estipula lo siguiente: " El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ".

El salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

En realidad todas las prestaciones que recibe el trabajador forman parte de su salario, sin embargo; para efectos de las indemnizaciones que se deban pagar a los trabajadores no se considera dentro del salario la participación en las utilidades.

La definición anterior parece establecer una diferencia entre las cantidades que se entregan en efectivo y las prestaciones, sean éstas en especie o de otra naturaleza no especificada.

En la práctica, cuando se pretende llevar a cabo estudios salariales diversos, dividiendo las percepciones de los trabajadores en "Salario" y "Prestaciones", buscando con ello separar lo que es salario puro (o quizá pagos en efectivo por cuota diaria) de las prestaciones, sean éstas en efectivo o en especie, para poder así determinar el porcentaje de las mismas en relación con el primero, es frecuente encontrar que los expertos no se ponen de acuerdo sobre la forma de hacer una segmentación de los diferentes componentes de la nómina, que no admita dudas sobre a cual de los dos grupos pertenecen algunas partidas tales como: pago de días de vacaciones, INFONAVIT, tiempo extra, etc., y menos aún

cuando no son fáciles de cuantificar: automóvil, casa - habitación, etc. Adicionalmente, existen otras partidas que aunque pudieran integrarse a la nómina, realmente no son entregadas " al trabajador por su trabajo " y sin embargo éste recibe los beneficios indirectos de las mismas, tal es el caso de aquella parte de las cuotas pagadas al IMSS correspondientes a las empresas.

2.2.2 DEFINICIÓN DE PRESTACIÓN

En razón de sus objetivos primordiales, se puede decir que las prestaciones son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos a desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

"El diseño y aplicación de prestaciones no es sencillo y es común encontrar que se pretenda estructurarlas con un perfeccionismo tal, que únicamente logra hacer compleja su aplicación. Tampoco hay que olvidar por definición, que realmente no debe aplicarse el calificativo de "injusta" a una empresa cuando una prestación, en casos de excepción, no concede sus beneficios parcial o totalmente a una persona o grupo que no reúna todos los requisitos, pues las prestaciones en sí, fuera de aquéllas estipuladas en la Ley, no son obligatorias, sino producto de un otorgamiento voluntario de la empresa o patrón, aunque a veces se les llame "conquistas sociales". No se pretende con esto menoscabar al trabajador cuyo esfuerzo, antigüedad, cooperación, etc., en favor de la empresa, lo hacen merecedor de recibir en compensación algo superior a los mínimos legales y que tampoco tiene que agradecer como si se tratara de una dádiva graciosa."(22)

(22) Torres Díaz Julio, "Administración de Prestaciones": Editorial ECASA, México, D.F. 1995.

2.2.2.1 DIFERENTES PRESTACIONES

Desde un punto de vista salarial, existen tres clases de prestaciones:

- a) **“Relacionadas o dependientes del salario.** (Aguinaldo, Prima Vacacional, etc.).
- b) **Independientes al salario.** (Gastos por Defunción, Transporte, etc.).
- c) **Obligaciones Patronales.”**⁽²³⁾

En este último grupo se incluyen aquéllas que no obstante ser también dependientes del salario, no se entregan en forma directa a los trabajadores o bien, su entrega es a muy largo plazo o está sujeta a imprevistos: cuotas de la empresa pagadas al IMSS, pago al INFONAVIT, reparto de utilidades, etc.

Esta clasificación quizá permita comparar más fácilmente el monto de las prestaciones con relación al salario base por cuota diaria, siempre que se acuerden de antemano otros posibles integrantes de este último, como pudieran ser el tiempo extra (doble o triple), pagos dobles por laborar en días de descanso semanal u obligatorio y el pago de días de vacaciones, exceptuando la prima respectiva, ya que para algunos, estos pagos también son prestaciones y para otros no son sino el salario normal del trabajador en situaciones especiales.

(23) Nava Ramos Jesus “Práctica Fiscal” n° 133; Editorial Tax, México, D.F. 1997

2.2.2.1.1 LISTADO DE PRESTACIONES

“Aguinaldo	Seguro de vida
Prima vacacional	Plan de retiro
Fondo de ahorro	Plan de pensiones
Premio de puntualidad	Servicio médico
Premio de asistencia	Subsidio para tienda sindical
Prima dominical	Servicio de comedor
Plan múltiple de previsión Social	Días festivos
Despensa en dinero	Compensación de festivos
Pago de transporte	Permiso con goce de salario
Educación	Becas
Recreación	Actividades culturales y recreativas
Gastos médicos	Despensas en especie
Ayuda para renta	Préstamos al personal
Pago especial tiempo extra	Servicio de transporte
Bonos por desempeño	Uniformes
Complemento a subsidio por incapacidad	Fomento al deporte
Gastos por defunción	Automóvil
Pagos de cuotas al IMSS	Cesión o venta de acciones
Pago del ISR	Anteojos
Ayuda de natalidad	Descuentos en compras a la empresa
Reparto de utilidades	INFONAVIT
Préstamos bancarios con aval de la empresa	Unidades habitacionales

Vacaciones	Chofer o sirviente
Anticipo de aguinaldo	Examen médico
Club deportivo para ejecutivos	Prima de antigüedad
Opción de compra de autos	Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)
Reembolso de gastos (vacaciones, viajes, representación)	Tarjetas de crédito
Reembolso de gastos de automóvil	Ayuda para alimentos
Compensación por antigüedad	Ayudas al sindicato ⁽²⁴⁾

(24) Estevo Cadena Monica "Practica Fiscal"; n° 138, Editorial Taxx, México, D.F. 1997

2.2.3 *CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO DIARIO Y BASES DE COTIZACIÓN*

2.2.3.1 *SALARIO IMSS*

Las cotizaciones al IMSS, contrariamente a la creencia generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el de garantizar a la comunidad: salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general.

En este caso estamos en presencia de una típica contribución de seguridad social, regulada de esa manera por el Código Fiscal de la Federación, cuyo destino es el de proteger a determinados sectores de la población, entre ellos el que integra la clase trabajadora como núcleo de suma importancia, contra enfermedades, invalidez, cesantía, retiro, riesgo de trabajo, muerte y otras contingencias.

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las primas que aquéllos deben cubrir por su propia cuenta las primas que le corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades del trabajo, así como de algunos pagos relacionados con maternidad.

Las contribuciones que en este apartado ocupan nuestra atención deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, conceptuando para estos efectos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social como cualquier "**cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios**", con

lo que se introduce una variante de alcances imprecisables respecto al salario integrado para efectos laborales que, como ya se analizó, comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no sólo por los servicios prestados.

No obstante la importancia de la definición de salario, establecida por la Ley Federal de Trabajo, el concepto esencialísimo en el manejo de esta investigación lo constituye el salario diario integrado para efectos de seguridad social, el cual definimos como la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios de manera regular ó permanente, o bien, sólo periódicamente, pero en forma segura considerando para tal efecto como cuota diaria, la cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador, por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación.

En los términos del precepto acabado de mencionar son las siguientes partidas las que integran salario en materia de seguridad social:

Cuota diaria	Gratificaciones	Percepciones
Alimentación	Habitación	Primas
Prestaciones en especie		Comisiones no mercantiles

En cambio, los siguientes conceptos señalados en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social nos muestra que están expresamente exceptuados de integración salarial, con algunos requisitos y modalidades que desafortunadamente se regulan con lujo de imprecisión, en detrimento de la seguridad jurídica de patrones y trabajadores:

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

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

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

IV. Las 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 trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;

VI. Las dispensas 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. " (25)

(25) Ley del Seguro Social. Editorial A.L.F.; México, D.F. 1997 p.p. 15, 16

En cuanto a estas partidas exceptuadas de integración salarial debe comentarse que el Consejo Técnico del IMSS tiene adoptados criterios interpretativos y de aplicación legal que suele ir más allá del texto de las normas jurídicas, a este respecto la Lic. Norahenid Amezcua en su libro "Seguro Social Manual Práctico", señala cinco reglas para determinar la integración ó no de un elemento al Salario Diario Integrado, mismas que serán referidas a continuación:

" 1. QUE NO CONSTITUYA UN INSTRUMENTO DE TRABAJO; es decir, que no se le facilite al trabajador como medio para realizar las labores que tienen encomendadas en la empresa, si no en contraposición de los servicios prestados a esta , por ejemplo:

NO SE INTEGRAN

* Viáticos y Pasajes

CAUSA: Se entregan al trabajador, para que cumplan con ciertas actividades en favor de la empresa.

SI SE INTEGRAN

* Ayuda para transporte

CAUSA: Se entregan al trabajador en virtud de los servicios prestados.

2. QUE NO SE ENTREGUE AL TRABAJADOR DE MANERA EXCEPCIONAL O ESPORÁDICAMENTE, SINO DE MANERA HABITUAL, REGULAR Ó PERIÓDICA, PERO SEGURA.

EJEMPLO:

HABITUAL: El desayuno que se entrega todos los días de trabajo regular, la prima dominical que se paga al trabajador por laborar los domingos, cada 15 días.

PERIÓDICA: El aguinaldo que se entrega cada año pero de manera segura.

EXCEPCIONAL: Sólo una ó dos ocasiones al año el trabajador labora el séptimo día ó descansos obligatorios.

CRITERIO IMSS: El Instituto integra cada vez más al salario las prestaciones que designamos como excepcionales ó esporádicas, por ejemplo: gratificaciones especiales ó extraordinarias, los pagos por laborar los días de descanso semanal u obligatorio, aunque sea una sóla vez al año, entre otras

Este criterio, lo expresa el Instituto en los oficios 692 del 3 de Mayo de 1985, de la Jefatura de Auditoría a patrones y verificación, y el oficio 39437 del 8 de Noviembre de 1984, de la Jefatura de Servicios Legales; sin embargo, existen resoluciones que en este aspecto han emitido las autoridades de amparo citemos alguna:

SALARIO, NO LO INTEGRAN LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, las gratificaciones ordinarias forman parte del salario del trabajador, no así las extraordinarias, puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria y permanente.

Amparo directo 7235/84 del 23 de Noviembre de 1989, semanario judicial de la federación, enero - junio de 1990, Tribunales Colegiados de Circuito, p. 631.

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN, para que un pago otorgado a un trabajador forme parte del salario, debe ser cubierto en forma ordinaria y permanente, sin que se ubiquen en tal hipótesis las gratificaciones eventuales, inciertas o extraordinarias que recibe; es decir, las que no se le cubren necesariamente en forma periódica, sino sólo cuando logra reunir determinados requisitos que pueden o no integrarse; como acontece, con los premios que se otorgan cada año en una empresa, a quienes no tengan una falta injustificada durante ese periodo.

Primer Tribunal del Noveno Circuito, amparo directo 91/90, Celedonio Esparza Bentancourt, 23 de marzo de 1990, unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Navarro, Secretario: Gerardo Adud Mendoza.

Semanario Judicial de la Federación , enero-junio de 1990, Tribunales Colegiados de Circuito, p. 456.

3. EQUIDAD TRIBUTARIA, esta regla señala que al salario diario integrado, no se integran otros pagos fiscales hechos en favor de los trabajadores, como: aportaciones al SAR, tanto del seguro de retiro, censatia en edad avanzada y vejez, como al INFONAVIT. incluidas las adicionales: cuotas obreras del IMSS pagadas por los patrones, entre otras.

4. CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O DE PREVISIÓN SOCIAL, que se trata de prestaciones fijas en efectivo, entregadas individualmente a los trabajadores, y previamente conocidas, no se integrará si se trata de cantidades entregadas a los sindicatos, destinadas a fondos de pensiones ó para la realización de actividades de carácter general.

5. QUE LAS PRESTACIONES CUMPLAN CON LOS MÁRGENES O TOPES FIJOS, por ejemplo, DESPENSA: para que se integre su importe, debe exceder de un 40% del Salario Mínimo del Área Geográfica del Distrito Federal.(26)

(26) Amezcua Ornelas Norahenid "Manual Practico del Seguro Social" Ed. Sicco: México, D.F. 1997

Por otra parte, es obligatorio llevar un debido registro contable de los conceptos acabados de relacionar, pues en caso contrario se pierden los beneficios concedidos por el legislador en esta materia.

2.2.3.2 SALARIO INFONAVIT

“Las aportaciones al INFONAVIT, también clasificables como contribuciones de seguridad social, están conectadas estrechamente con la obligación que tienen los patrones de resolver el problema habitacional de sus trabajadores, de la cual quedan automáticamente relevados al enterar a dicho organismo un 5% sobre los salarios que cubren, los cuales se integran en la misma forma que se hace para efectos del seguro social.”(27)

(27) Gasca Breton Hugo “Contaduría Pública”; n° 185, Ed. Taxt México, D.F. 1997

2.2.3.3 BASES DE COTIZACIÓN

Las cotizaciones para seguridad social de acuerdo con el artículo 28 del mencionado ordenamiento deben calcularse sobre 25 salarios mínimos generales vigentes en el Distrito Federal como tope máximo.

Las cuotas de los trabajadores que perciben salario mínimo general y las correspondientes a riesgos de trabajo, guarderías y ahorro para el retiro, gravitan sobre la parte patronal en su totalidad.

El tope de 25 veces el SMGDF, es el tope superior por el que se está obligado a cotizar en los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, guarderías y retiro, en cuanto al seguro de invalidez y vida y cesantía y vejez, el tope superior será de 15 veces el SMGDF a partir del 1 de julio de 1997; este límite se irá incrementando en un salario, cada 1º de julio de los años subsecuentes, hasta llegar al tope de 25 SMGDF en el año 2007, es decir:

1º de julio de 1997	15 SMGDF
1º de julio de 1998	16 SMGDF
1º de julio de 1999	17 SMGDF
1º de julio de 2000	18 SMGDF
1º de julio de 2001	19 SMGDF
1º de julio de 2002	20 SMGDF
1º de julio de 2003	21 SMGDF
1º de julio de 2004	22 SMGDF
1º de julio de 2005	23 SMGDF
1º de julio de 2006	24 SMGDF
1º de julio de 2007	25 SMGDF

Por otro lado, el límite inferior para todos los ramos del seguro, será el salario mínimo general del área geográfica respectiva, incrementado por las prestaciones legales básicas: prima vacacional y aguinaldo.

" En caso de que un trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo de su área geográfica, incrementada apenas por las dos prestaciones legales básicas: aguinaldo y prima vacacional; el patrón estará obligado a pagar la cuota obrera en los ramos procedentes. En caso de que el trabajador con salario mínimo perciba otras prestaciones que se integren al salario, de manera que haya una diferencia en exceso al mínimo integrado inicialmente señalado, el trabajador cubrirá cuota obrera en la parte proporcional correspondiente."⁽²⁹⁾

Respecto al criterio de este autor, y en virtud de que la Ley establece que corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota de los trabajadores cuando estos perciban como cuota diaria el salario mínimo; nosotros consideramos que aun cuando tenga una prestación habitual o extraordinaria, como por ejemplo la prima dominical, seguirá siendo el patrón quien asuma las cuotas correspondientes al trabajador.

(29) Pedroza Delgado Guillermo "Revista PAF"; n°184, Ed.Sicco México, D.F. 1997

Como sabemos, el país se divide en tres áreas geográficas, las cuales corresponden a un grupo de entidades y municipios que a continuación se detallan:

“ÁREA GEOGRÁFICA ” A ”

Baja California:

Todos los municipios del estado

Baja California Sur:

Todos los municipios del estado

Municipios del estado de **Chihuahua:**

Guadalupe
Juárez

Praxedis G. Guerrero

Distrito Federal

Municipios del estado de **Guerrero:**

Acapulco de Juárez

Municipios del **Estado de México:**

Atizapán de Zaragoza
Coacalco de Berriozábal
Cuautitlán
Cuautitlán Izcalli

Ecatepec
Naucalpan de Juárez
Tlalnepantla de Baz
Tultitlán

Municipios del estado de **Sonora:**

Agua Prieta
Cananea
Naco

Plutarco Elias Calles
Puerto Peñasco
San Luis Río Colorado

Nogales

Santa Cruz

Municipios del estado de Tamaulipas:

Camargo	Miguel Alemán
Guerrero	Nuevo Laredo
Gustavo Díaz Ordaz	Reynosa
Matamoros	Río Bravo
Mier	San Fernando
	Valle Hermoso

Municipios del estado de Veracruz:

Agua Dulce	Ixhuatlan del Sureste
Coatzacoalcos	Minatitlán
Cosoleacaque	Moloacán
Las Choapas	Nanchital de Lázaro
	Cárdenas del Río

ÁREA GEOGRÁFICA " B "

Municipios del estado de Jalisco:

Guadalajara	Tlaquepaque
El Salto	Tonalá
Tlajomulco de Zuñiga	Zapopan

Municipios del estado de Nuevo León:

Apodaca	Monterrey
San Pedro Garza García	San Nicolás de los Garza
General Escobedo	Santa Catarina
Guadalupe	

Municipios del estado de Sonora:

Altar	Imuris
Atil	Magdalena
Bácum	Navojoa
Benjamín Hill	Opodepe
Caborca	Oquitoa
Cajeme	Pitiquito
Carbó	San Miguel de Horcasitas

La Colorada	Santa Ana
Cucurpe	Sáric
Empalme	Suaqui Grande
Etchojoa	Trincheras
Guaymas	Tubutama
Hermosillo	
Huatabampo	

Municipios del estado de Tamaulipas:

Aldama	González
Altamira	El Mante
Antiguo Morelos	Nuevo Morelos
Ciudad Madero	Ocampo
Gómez Farias	Tampico
	Xicoténcatl

Municipios del estado de Veracruz:

Coatzintla	Tuxpan
Poza Rica de Hidalgo	

ÁREA GEOGRÁFICA " C "

Todos los municipios de los estados de:

Aguascalientes	Oaxaca
Campeche	Puebla
Coahuila	Querétaro
Cólima	Quintana Roo
Chiapas	San Luis Potosí
Durango	Sinaloa
Guanajuato	Tabasco
Hidalgo	Tlaxcala
Michoacán	Yucatán
Morelos	Zacatecas
Nayari	

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

Base legal: artículos 28, en relación con el Vigésimo Quinto Transitorio y 29, fracción III, de la nueva LSS.(30)

También existen casos en que el trabajador labora menos horas que las comprendidas por la jornada legal o contractual, que vimos en el capítulo anterior; recibiendo por concepto de salario, sólo la parte proporcional por las horas trabajadas salario que puede resultar inferior al mínimo; o casos donde el trabajador no labora todos los días de la semana, pero lo hace de manera permanente semana tras semana. En este sentido la Ley del Seguro Social en su artículo 29 refiere que: "Si por la naturaleza ó peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana ó por mes, si no por día trabajado y comprende menos días de los de una semana ó 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 ".

Así mismo la misma ley en su artículo 31 señala que, " Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes.

(30) Rodríguez Toral Javier "Contaduría Pública"; n° 302, IMCP México, D.F. 1997

Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de 15 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37;

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto no será obligatorio cubrir las cuotas , excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.”⁽³¹⁾

Cuando el trabajador reciba, en forma gratuita para el, habitación ó alimentación, su salario deberá aumentarse en un veinticinco por ciento si se recibe una prestación y en un cincuenta por ciento si se reciben ambas.

Respecto a la alimentación, cuando esta no comprenda los tres alimentos del día, sino uno ó dos, el salario se aumentara en un ocho punto treinta y tres por ciento por cada uno.

⁽³¹⁾ Ley del Seguro Social. Editorial ALF; México, D.F. 1997 p. 18

2.2.4 CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

Teniendo ya un marco de referencia delimitado por los criterios legales y jurisdiccionales que se han manejado en esta investigación procede ahora entrar al análisis de los muy variados conceptos que integran el salario y de los requisitos que deben satisfacer para quedar ó no comprendidos en los supuestos de afectación laboral y contributiva. Para ello, presentamos primero, del Lic. Ivan Rueda Heduan, un cuadro de contribuciones que toman como base el salario; y en segundo término, y ahondando en la Ley del Seguro Social, un cuadro de la Lic. Norahenid Amezcua de las prestaciones que integran o no para efectos de dicha ley.

CUADRO DE INTEGRACIÓN SALARIAL

" 1) En la primera columna aparecen por orden alfabético los conceptos que usualmente tienen adoptados las empresas para remunerar a sus trabajadores, con la subclasificación de los mismos que resulta necesaria para ubicarlos en las distintas hipótesis de afectación.

2) La clasificación comprendida en esa primera columna corresponde a las partidas más generalizadas.

3) Las tres columnas siguientes se refieren a las ramas para cuyos efectos los salarios deben ser ó no integrados a saber: Laboral (LAB), Impuesto Sobre la Renta (ISR) e Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

4) Se marcan con " SI " los conceptos que integran salario y con " NO " las que están fuera de ese supuesto, si dicho marcaje no va acompañado de un número adicional quiere decir que la regulación jurídica relativa al IMSS, es clara, no ameritando por lo mismo, comentarios accesorios.

5) En cambio, cuándo las partidas correspondientes ameritan aclaraciones por estar sujetas a normas y criterios especiales, en la columna de "concepto" ó en las clasificaciones "SI" ó "NO" aparece un número de la nota de las que complementan el cuadro general. Para tal efecto sólo se transcriben las notas relativas a la integración del IMSS.

6) No deben olvidarse los topes máximos para cotizar al IMSS y efectuar las aportaciones al INFONAVIT.

7) Es obligatorio contabilizar las partidas exceptuadas de integración salarial para efectos de cotización al IMSS para gozar de los beneficios correspondientes.

CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACIÓN		
	LAB	ISR	IMSS
1) Aguinaldo			
Hasta 30 SMG diarios	SI	NO	SI
Más de 30 SMG diarios	SI	SI	SI
2) Alimentación'			
Servicios de comedor	NO	NO	SI'
En efectivo	SI	SI	SI'
En vales	SI	NO	SI'
Legalmente obligatoria	NO	NO	SI'
3) Aportaciones			
Fondos de ahorro (ver concepto 18)			
Sindicales (ver concepto 14)			
IMSS (ver concepto 31)			
INFONAVIT (ver concepto 32)			
SAR (ver concepto 31)			

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACIÓN		
	LAB	ISR	IMSS
4) Automóviles			
Para uso utilitario	NO	NO	NO
Para uso del trabajador	NO	NO	NO ²
5) Ayudas			
Comida (ver concepto 2)			
Renta (ver concepto 27)			
Transporte (ver concepto 62)			
6) Becas Educativas¹			
Para el trabajador y sus hijos	NO	NO	NO
Para otros familiares	NO	SI	SI
Con compromisos de trabajo	NO	SI	SI ¹
7) Capacitación y Adiestramiento¹	NO	NO	NO
8) Casas de Trabajadores (ver concepto 27)			
9) Comisiones			
Determinatorias del salario ²	SI	SI	SI
A agentes permanentes ² (comercio, seguros, viajes)	SI	SI	SI
Puramente mercantiles	NO	NO	NO
10) Compensaciones Ordinarias⁴	SI	SI	SI
11) Cotizaciones al IMSS (ver concepto 31)			

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION		
	LAB	ISR	IMSS
12) Crédito al Salario			
ISR	NO	NO	NO
13) Cuota Diaria	SI	SI	SI
14) Cuotas Sindicales			
Descontadas a trabajadores	SI	NO	NO
Pagadas por patronos	NO	SI	NO'
15) Despensas en Bienes y Servicios'	NO	NO	NO
16) Despensas'			
En efectivo	SI	NO	NO'
En especie	NO	NO	NO'
En vales	SI	NO	NO'
17) Donativos a Trabajadores	NO	SI	SI
18) Fondos de Ahorro'			
Descuentos a trabajadores	SI	NO	NO
Aportaciones patronales al 50%	SI	NO	NO''
Aportaciones patronales mayores	SI	SI	NO''
Retiros de trabajadores	NO	NO	NO
19) Funerales	NO	NO	SI
20) Gasolina			
Consumo de la empresa	NO	NO	NO
Consumo del Trabajador	SI	SI	SI
21) Gastos de Representación			
Comprobables	NO	NO	NO
No comprobables	SI	SI	SI
22) Gastos Culturales y Deportivos'	NO	NO	SI
23) Gastos Funerarios'	NO	NO	SI

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACIÓN		
	LAB	ISR	IMSS
24) Gastos Médicos y Hospitalarios ¹	NO	NO	SI
25) Gratificaciones Ordinarias ⁴	SI	SI	SI
26) Guarderías ¹	NO	NO	SI
27) Habitación ¹			
Gratuita	NO	NO	SI ¹¹
Parcialmente Gratuita	NO	NO	NO ¹¹
28) Herramientas de Trabajo (ver concepto 35)			
29) Honorarios			
A consejeros y administradores	NO	SI	NO ¹¹
A gerentes generales	SI	SI	SI ¹¹
Por servicios preponderantes	NO	SI	NO
30) Horas Extras ¹¹			
A trabajadores de SMG	NO	NO	NO ¹¹
A trabajadores con más del SMG	NO	SI	NO ¹¹
31) IMSS ¹			
Cuotas obreras	NO	NO	NO
Cuotas patronales	NO	NO	NO
Cuotas obreras a cargo del patrón	NO	NO	NO
Cuotas obreras asumidas por el patrón ¹	SI	NO	NO ¹¹
Depósitos para el SAR	NO	NO	NO
Retiro depósito del SAR	NO	NO	NO
32) INFONAVIT ¹			
Aportaciones al fondo	SI	NO	NO ¹¹
Retiros del fondo	NO	NO	NO
33) ISR del Trabajador Asumido por el Patrón	SI	SI	SI

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACIÓN		
	LAB	ISR	IMSS
34) Indemnizaciones por Despido ó Retiro¹⁴			
Hasta 90 SMG año/servicios	NO	NO	NO
Más de 90 SMG año/servicios	NO	SI	NO
35) Instrumentos de Trabajo¹⁷			
Herramientas	NO	NO	NO
Ropa y Uniformes	NO	NO	NO
36) Jornadas Extraordinarias¹⁸			
Trabajadores de SMG	NO	NO	NO ¹⁹
Trabajadores con más del SMG	NO	SI	NO ¹⁹
37) Jubilaciones¹⁴			
Hasta 9 SMG	NO	NO	NO
Más de 9 SMG	NO	SI	NO
38) Pagos Días Vacacionales (ver concepto 36)			
39) Participación Utilidades			
Hasta 15 SMG diarios	SI	NO	NO
Más de 15 SMG diarios	SI	SI	NO
40) Pensiones			
Hasta 9 SMG diarios	NO	NO	NO
Más de 9 SMG diarios	NO	SI	NO
41) Premios por Asistencia	SI	SI	NO ¹⁹
42) Premios por Productividad	SI	SI	SI
43) Premios por puntualidad¹	SI	SI	NO ¹⁹
44) Prestaciones de Previsión Social¹			
A trabajadores de hasta 7 SMG	NO	NO	SI
A trabajadores con más de 7 SMG	NO	SI	SI
De instituciones públicas	NO	NO	SI

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION		
	LAB	ISR	IMSS
45) Préstamos Blandos¹			
A trabajadores sindicalizados	NO	NO	NO
A otros trabajadores	NO	SI	NO
46) Previsión Social (ver concepto 44)			
47) Prima de Antigüedad			
Hasta 90 SMG año/servicios	NO	NO	NO
Más de 90 SMG año/servicios	NO	SI	NO
48) Prima Dominical			
Hasta 1 SMG por cada domingo	SI	NO	SI
Más de 1 SMG por cada domingo	SI	SI	SI
49) Prima Vacacional			
Hasta 15 SMG diarios	SI	NO	SI
Más de 15 diarios	SI	SI	SI
50) Propinas (Hoteles, Restaurantes, Otros)^{2*}			
Contabilizadas	SI	SI	SI
Fijas contractuales	SI	SI	SI
No controladas	NO	NO	NO
51) Salario Mínimo General			
Cuota diaria	SI	SI	SI ²
Prestaciones adicionales	SI	SI	SI ²
52) Salario Mínimo Profesional			
Cuota diaria	SI	SI	SI ²
Prestaciones adicionales	SI	SI	SI ²
53) Salarios Caídos	SI	SI	SI ²
54) Servicio de Comedor (ver concepto 2)			
55) Servicio de Transporte (ver concepto 62)			

CONCEPTO	RAMAS DE INTEGRACION		
	LAB	ISR	IMSS
56) Sistema de Ahorro para Retiro (ver concepto 31)			
57) Retiro de Fondos (ver concepto 18 y 31)			
58) Sobresueldos	SI	SI	SI
59) Subsidios por incapacidad¹	NO	NO	SI
60) Tiempo extraordinario (ver concepto 30 y 36)			
61) Trabajos en días de descanso (ver concepto 36)			
62) Transporte¹ Prestación del servicio	NO	NO	NO
Ayudas en efectivo	SI	SI	SI
63) Uniformes (ver concepto 35)			
64) Vales Despensa y Restaurante			
65) Viáticos² Sujetos a comprobación	NO	NO	NO
No sujetos a comprobación	SI	SI	SI
66) Vivienda a Trabajadores (ver concepto 27)			

NOTAS DEL CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL

- 1) A pesar de que el artículo 27 de la Ley del Seguro Social deja mucho que desear en cuanto a su redacción y claridad, admite interpretación positiva en cuanto a otorgar tratamiento preferencial a las prestaciones de previsión social, al hacer referencia en su fracción VIII a las " cantidades aportadas para fines sociales ", por lo que con ese criterio se harán las clasificaciones correspondientes, no dejando de advertir posibles problemas con el IMSS.

- 2) Partidas no susceptibles de cuantificación individualizada ó respecto a las cuales, las leyes contributivas no señalan cómo determinar la base gravable, constituida precisamente por el salario integrado. En caso de que existan elementos objetivos para precisar su importe, sí deben integrar salario.

- 3) Salvo que se proporcione onerosamente, representado cada prestación cuando menos un 20% de SMG diario del Distrito Federal de no satisfacerse tal requisito, el salario debe incrementarse con un 8.33% por cada alimento proporcionado a los trabajadores.

- 4) En estos casos todavía no se configura la relación de trabajo a pesar de que el becario se compromete a prestar sus servicios con posterioridad a quien lo beca.

- 5) Es pertinente aclarar que estas mal llamadas "comisiones" son propiamente una forma de fijación de sueldos variables según volumen de ventas, tipo de operaciones y otros elementos, que indiscutiblemente integran salario.

6) A Contrario Sensu, cuando se trata de compensaciones ó gratificaciones de carácter excepcional, no integran salario de conformidad con los criterios jurisdiccionales analizados anteriormente.

7) Están expresamente exceptuadas de integración salarial, siendo necesario para efectos del IMSS, que se destinen a fines sociales.

8) No integran por disposición expresa, aunque hay algunos criterios administrativos y de tribunales en sentido contrario. En el caso del IMSS esta prestación se admite por el 40% del SMG para el Distrito Federal.

9) Estas aportaciones deben ser cuando más del 13% de los salarios con un tope de 10 SMG, estar destinadas a préstamos a favor de los trabajadores, afectarse a inversiones de determinado tipo y no ser retirables regularmente por los beneficiarios.

10) De acuerdo con la interpretación estricta de las disposiciones legales que regulan estas aportaciones, las mismas no integran salario cuando equivalen exactamente al 50% de las correspondientes a los trabajadores, sin embargo, el consejo técnico del IMSS ha aceptado en su acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993 que las aportaciones patronales a los fondos de ahorro sean inferiores al porcentaje de referencia, e inclusive que sean superiores, a condición de que en este caso la parte excedente integre salario. Adicionalmente se requiere que los depósitos sean semanarios, quincenales ó mensuales y a que no puedan retirarse más de dos veces al año.

11) Para que esta partida no integre salario la prestación debe representar cuando menos el 20% del SMG diario del D.F., pues en caso contrario el salario se integra con un 25%.

- 12) Por no existir una relación laboral. En el caso de “ servicios preponderantes “, o sea los prestados por trabajadores independientes básicamente a una persona, debe probarse la relación laboral.
- 13) De rebasarse los topes legales, únicamente los excedentes integran salario.
- 14) Indiscutiblemente tienen un fin social.
- 15) Están legalmente reconocidas como prestaciones de previsión social y exceptuadas de integración.
- 16) Salvo el caso del ISR, estas partidas no son componentes del salario por haber cesado las relaciones de trabajo.
- 17) Deben ser acordes con la naturaleza del trabajo prestado, y no quedar a la libre disposición de los trabajadores.
- 18) Para efectos del IMSS resulta debatible su inclusión en la base gravable a pesar de la reforma de mediados de 1993, que los excluyó formalmente del beneficio.
- 19) Cada uno de estos premios se admite hasta por el 10% del salario base de cotización.
- 20) Forman parte del salario cuando pueden determinarse por la parte patronal y en consecuencia por las autoridades, aunque esto resulte esencialmente muy debatible.
- 21) Si bien integra salario, no pueden ser objeto de descuentos que no estén señalados en la legislación laboral.

- 22) Con la modalidad de que el patrón paga íntegramente las cuotas, ya sea que se trate de salario mínimo general ó de salario mínimo profesional, pues la ley no hace distinciones.
- 23) Aunque esta situación, es sumamente debatible pues tales pagos no tienen carácter remunerativo del trabajo ó de servicios prestados, debido a que durante la huelga los trabajadores no están en activo.
- 24) Cuando se aplican realmente a su finalidad no forman parte del salario.”⁽³²⁾

(32) Rueda Heduan Ivan. "Integración Salarial" México, D.F. 1996 p.55-70

CUADRO-RESUMEN

Factores o elementos integrantes Del SBC

Cuota diaria (+)

- 1.- Tiempo extra permanente que rebase los topes de la LFT: tres horas diarias tres veces a la semana. Este pactado o no por escrito, sea eventual o permanente.
- 2.- Fondo de ahorro: cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor, integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año.
- 3.- Alimentación y habitación: cuando sean gratuitas o por ellas pague el trabajador hasta 20 por ciento del SMGDF.
4. Despesa : cuando su monto excede 40 por ciento del SMGDF sin importar si se otorga en efectivo, especie o vales. Sean gratuitas u onerosas.

Se integra sólo el excedente

5. Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe rebase 10 por ciento del salario integrado o SBC, correspondiente a cada trabajador en el mes o bimestre relativo.

Se integra sólo al excedente.

6. Previsión social: las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores para la contratación de seguro de vida, invalidez y gastos médicos; las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo el rubro general "Previsión social". Aunque sean deducciones para el I.S.R.

7. Propinas: las pactadas entre trabajadores y patrón, cubiertas directamente por éste.

8. Participación de utilidades : cuando se reparten sin haberlas habido en la empresa o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia.

9. Bono o ayuda para transporte: entregada a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente.

10. Viáticos y gastos de representación: si no se justifican las erogaciones .

11. Gastos de gasolina: si es empleada, para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Factores o elementos no integrantes Del SBC

Instrumentos de trabajo (+)

1. Tiempo extra que no rebase las tres horas diarias tres veces a la semana

2. Fondo de ahorro: cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador Pero además que éste sólo pueda realizar dos retiros al año.

3. Alimentación y habitación : cuando por cada una de ellas el trabajador aporta mas del 20 del SMGDF.

4. Despesas: cuando su importe sea de 40 por ciento del SMGDF, sea en efectivo, especie o vales.

5. Premios por asistencia y puntualidad: cuando su importe sea de 10 por ciento del SBC.

6. Previsión social: realizada por el sindicato; fondo de pensiones patronales o contractuales; seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades para actividades generales, no personalizadas.

7. Propinas: entregadas directamente por los clientes a los trabajadores.

8. Participación de utilidades.

9. Bono o ayuda para transporte: cuando se entrega para la prestación de los servicios: boletos, cupón o reembolso.

10. Viáticos y gastos de representación

11. Gastos de gasolina: si el trabajador emplea la gasolina para la realización de sus labores.

Factores o elementos integrantes Del SBC	Factores o elementos no integrantes Del SBC
Cuota diaria (+)	Instrumentos de trabajo (+)
12. Prima Vacacional.	12. Renta de automóvil: propiedad del trabajador.
13. Aguinaldo.	13. Cuota sindicales cubiertas por el patrón por contratación.
14. Prima dominical.	14. Impuestos sobre productos del trabajador pagados por el patrón.
15. Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad.	15. Habitación
16. Destajos.	
17. Comisiones.	
18. Compensaciones: por ascenso temporal; comisiones en zona de vida más cara; por viaje, no comprobándose reembolso de gastos, entre otros.	
19. Ayuda de renta.	
20. Días de descanso (semanal y obligatorio).	
21. Gratificaciones periódicas: por antigüedad, etc.	
22. Gratificaciones especiales: tema controvertido.	

2.2.5 TIPOS DE SALARIO DIARIO INTEGRADO

El artículo 30 de la Ley del Seguro Social establece que, " Para determinar el salario diario base de cotización 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, estas se sumaran 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 el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. 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 fracc. anterior."⁽³⁴⁾

(34) Ley del Seguro Social. Editorial ALF; México, D.F. 1997 p. 17

En resumen podemos decir:

SALARIO FIJO **SALARIO VARIABLE** **SALARIO MIXTO**

Se integra por elementos Se integra con elementos Se integra con elementos
fijos + retribuciones + variables que no pueden = fijos y variables.
periódicas previamente conocerse previamente.
conocidas.

2.2.5.1 DETERMINACIÓN DE LOS DIFERENTES TIPOS DE SALARIO

SALARIO FIJO : Elementos Fijos + Retribuciones periódicas conocidas.

SALARIO VARIABLE : Ingresos del Mes ó Bimestre Inmediato Anterior.
Días de Salario devengado en el mes ó bimestre

PARTE FIJA

PARTE VARIABLE

SALARIO MIXTO : Elementos Fijos + Retribuciones
Periódicas Conocidas

Ingresos del mes ó bimes-
+ Días de salario devenga-
do en el periodo.

" El pago de cuotas será mensual, a partir del 1º de Julio de 1997 y, por tanto, también será mensual el cálculo del salario variable ó los elementos variables del mixto. Para el seguro de retiro, cesantía y vejez e INFONAVIT, el pago y cálculo seguirán siendo bimestrales, sin embargo, no hay que presentar dos avisos de modificación de salarios si no uno derivado del calculo mensual."(35)

(35) García Viveros Crispín. "Contaduría Pública" In" 299MCP México, D.F. 1997

2.2.6 MOVIMIENTOS AFILIATORIOS DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

Los diferentes tipos de salario son motivo de diversos tramites que deben comunicarse al Instituto, a través de los medios autorizados y en los términos y condiciones que marcan la Ley y Reglamentos del Seguro Social.

2.2.6.1. INSCRIPCIÓN

El reglamento de afiliación en su art. 16 establece que " los patrones deberán inscribir ante el Instituto a sus trabajadores permanentes, por obra ó tiempo determinado ó eventuales, proporcionando los datos de los mismos en los formularios ó medios autorizados dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha del inicio de la relación laboral ".(36) No obstante lo anterior, la inscripción de trabajadores que prestan servicios por obra ó tiempo determinado en muchas ocasiones no se realiza. Por ejemplo: un trabajador cuyo oficio es la albañilería podría pasar toda su vida laboral de una obra a otra, de un patrón a otro, y nunca ser inscrito al Seguro Social.

Así mismo, no siempre se inscribe a los trabajadores dentro del término antes señalado ó con su real fecha de ingreso, lo cual repercute en las semanas cotizadas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

(36) FiscoNOMINAS. Ed. ISEF. México DF 1998

Por otro lado el citado art. 16 señala también que " los Patrones comunicarán al instituto los salarios de sus trabajadores ajustándose a los límites establecidos ".(37) Cabe mencionar que en muchas, pero muchas ocasiones quienes inscriben a un trabajador lo hacen con un salario diario integrado que no les correspondería, por ejemplo: un trabajador en cuyo contrato se establece que su salario diario será de cincuenta pesos, frecuentemente quienes lo inscriben, lo hacen con su salario nominal, es decir con los cincuenta pesos, siendo que el salario con el que debe ser inscrito es el integrado por salario nominal, aguinaldo y vacaciones por el primer año de trabajo, o sea que si este trabajador tiene las prestaciones mínimas debe ser inscrito con un salario de \$ 52.26 (50×1.0452).

2.2.6.2 MODIFICACIONES AL SALARIO

Por lo que se refiere a las modificaciones a un salario, el mismo reglamento de afiliación en su artículo 21 establece que los " patrones deberán comunicar al Instituto a través de los medios autorizados, las modificaciones al salario de los trabajadores de acuerdo a lo siguiente:

I. Tratándose de salarios fijos, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación; no obstante lo anterior, podrán presentarse los avisos de modificación de salario de los trabajadores, el día hábil anterior a la fecha en que surta efecto la modificación;

II. En el caso de salarios variables, dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente. De igual plazo gozarán tratándose de salarios de naturaleza mixta cuando sea el elemento variable el que se modifique, de ser el elemento fijo, deberá presentarse conforme a la fracción I ".(38)

(37) FlacoNOMINAS. Ed. ISEF. México DF 1998

(38) Idem.

Las modificaciones de salario antes señaladas surtirán efectos, a partir de la fecha en que se originó el cambio de salario; Por otro lado el Instituto aplicará de oficio las originadas por el cambio en los salarios mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo correspondiente a prima vacacional y aguinaldo.

Es importante mencionar que a un trabajador, mientras perdure la relación laboral con un mismo patrón, por lo menos deberá modificársele su salario una vez al año; esto en atención a la manera en que la Ley Federal del Trabajo, establece el derecho de las vacaciones; ya que hay trabajadores al servicio de un mismo patrón que pasa varios años con un factor de integración equivalente a las prestaciones mínimas, (prima vacacional y aguinaldo).

Para estos efectos también es importante subrayar que aunque un trabajador vaya a ganar el salario mínimo y sea su primer año, no necesariamente su factor de integración será el .0452, ya que pudiera darse el caso de que tenga un porcentaje de prima vacacional ó días de aguinaldo por arriba de los mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

2.2.7 PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

2.2.7.1 FORMAS Y LLENADO

A partir del 1° de Julio de 1997, las empresas deben presentar a ambos Institutos, los avisos sobre movimientos afiliatorios, para lo cual se trata de impedir doble carga administrativa a los patrones; esto se logra mediante la sola exhibición de los mismos ante el IMSS, así por ejemplo, al afiliar a un trabajador ante el IMSS, también se tendrá por afiliado ante el INFONAVIT.

Los movimientos afiliatorios que más se relacionan a nuestro tema son el de alta y modificación salarial, por lo tanto, sólo presentaremos las formas y llenado de estos, así como algunas aclaraciones que las afectan.

2.2.7.1.1 ALTA

El formato que se utiliza para dar de alta a todos los trabajadores, es el **Afil-02** "Aviso de Inscripción del Trabajador"; aunque cabe mencionar que al presentar este aviso, el patrón debe tener en cuenta la distinción entre alta y reingreso, la cual evitará al trabajador el problema de multiplicidad de números afiliatorios, con la consecuente complicación para el reconocimiento de sus semanas cotizadas.

Para el llenado del formato **Afil-02** se presenta el análisis de los puntos que, consideramos podrían afectar el salario diario integrado:

- 1.- Salario base de cotización (ó salario base integrado). El nuevo aviso sustituye el término "salario integrado" por "salario base de cotización", aunque técnicamente se usan como sinónimos.
- 2.- Tipo de salario. Deberá señalarse la modalidad de salario, si es fijo, mixto ó variable.
- 3.- Ocupación del trabajador. Debe señalarse la ocupación específica del trabajador, este dato tiene relevancia para efectos de determinar el salario mínimo general profesional.

2.2.7.1.2 AVISO DE MODIFICACIÓN DEL SALARIO

El formato **Afil-03** se utiliza para la modificación de salarios, en cualquiera de sus tres modalidades; en este formato se piden gran parte de los datos solicitados en el aviso de alta del trabajador, sólo que actualizados en el momento en que se notifica el cambio salarial respectivo.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR**

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-02

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES.

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

18 DIGITOS

INC. VEB

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION
DISTRIBUCIONAL DE CONTINUIDAD/IMES

TIPO DE CONTRATO DEL TRABAJADOR

PERMANENTE	1
EVENTUAL	2
EVENTUAL CONST.	3

IMES CLAVE DE ANCLAMIENTO

NUMERO DE REPORTO PATRONAL

18 DIGITOS

05174

NOBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN APELLIDOS)

APPELLIDO PATRONAL

APPELLIDO MATRNO

SALARIO BASE \$ **1**

TIPO DE SALARIO **2** DIA **0** PAGO **0** MIXTO **2**

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO

FECHA DE COTIZACION

DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (2 DIG.)

LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)

SEXO **1** MASC. **2** FEM.

FECHA DE NACIMIENTO

NOBRE DEL PADRE (AUN VIVOS)

NOBRE DE LA MADRE (AUN VIVAS)

EXCLUSIVO IMES

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMES

OCUPACION DEL TRABAJADOR

3

U. M. F.

DOMICILIO DEL TRABAJADOR

CALLE Y/O MANZANA

NUMERO

ENTRADA

COTIZACION POPULACION

ESTADO

C.P.

NOMBRE DE NOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO

CALLE Y/O MANZANA

NUMERO

ESTADO

COTIZACION POPULACION

ESTADO

C.P.

EXTEMPORANEO

1

FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (MOTAR CARGO)

FIRMA O INUELLA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

LEÑESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

2.2.7.2 DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS

Los movimientos afiliatorios podrán notificarse al Instituto a través de los avisos afiliatorios cuya adquisición es meramente comercial, ó bien a través de dispositivos magnéticos de usos múltiples; esto quiere decir que en un sólo dispositivo, el patrón podrá reportar tanto los reingresos como las modificaciones salariales. Pero igualmente el patrón podrá optar por usar un dispositivo para cada uno de estos movimientos afiliatorios.

2.2.7.3 SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

A través del SUA, los patrones podrán registrar las altas, bajas y modificaciones del salario, así como los ausentismos, incapacidades que serán tomadas en cuenta para el cálculo de pago de cuotas. Este sistema contiene formato para datos de trabajadores, por los que en él se podrán registrar los relativos al salario.

[?] [X]

IHSS - INFONAVIT
SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION

Ver. D100 25/May/1998
19:33:21

—MENU PRINCIPAL—

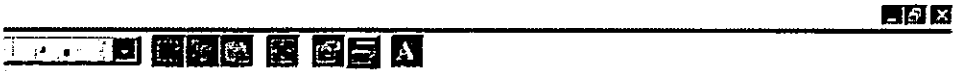
—OPCION BASICA—

- Actualizar
- OPCION MENSUAL/BINESTRAL—
- Novimientos
- Aportaciones Voluntarias
- Calcular Pagos Oportunos
- Calcular Pagos Extemporáneo
- Consultas y Reportes
- OPCION DE APOYO—
- Utilerias
- Salir del Sistema

Actualizar

- Patrones
- Trabajadores
- Salarios Mínimos
- Primas de RT
- INPC y Recargos
- Imp. Datos de Trabajadores

[F1] Ayuda [F3] Sel. Patrón [F4] Sel. Trabajador Patrón:



INSS - INFONAVIT 25/May/1998
ver. D100 SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION 19:53:58

Actualizar Datos del Trabajador

Registro Patronal:
Nombre o Razón Social: **BETHZALI ROMAN BAEZ**

Número de Seguridad Social: [REDACTED] Fecha de Alta: [REDACTED]
RFC: [REDACTED] CURP: [REDACTED]
Nombre de Trabajador: [REDACTED]

APELLIDO PATERNO Materno Nombre(s)
Tipo de Trabajador: [REDACTED] Jornada/Semana Reducida: [REDACTED]

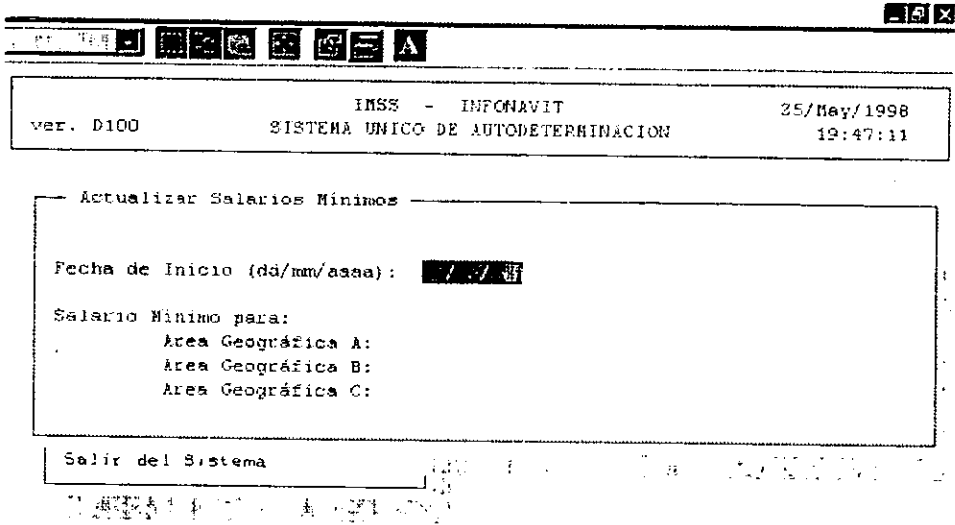
Salario Diario Integrado: [REDACTED]
Clave/Nombre de Ubicación: [REDACTED]

Datos del Trabajador con Crédito de INFONAVIT

Número de Crédito	Descuento	Fecha Inicio de Descuento
	Tipo: Valor:	

Dejar el NSS en blanco y dar [Enter] para ver la lista de Trabajadores





Dejar la fecha en blanco y dar [Enter] para ver la lista de Salarios



la empresa de cuatro ó menos trabajadores (que representan la mayoría) podrán optar por este sistema.”(48)

(41) “Contaduría pública” IMCP México DF 1998

2.2.8 CONCEPTOS QUE SE CALCULAN EN BASE AL SALARIO DIARIO INTEGRADO

2.2.8.1 CUOTAS AL IMSS

Ya en paginas anteriores habíamos mencionado que las cuotas al IMSS son su *principal fuente de ingresos*, tanto para el financiamiento de los servicios y prestaciones que otorga, como para sufragar sus gastos administrativos.

La base para el cálculo de las cuotas obreras-patronales y estatales es el salario diario integrado ó salario base de cotización, que conjugado con otras variables e incidencias nos permite determinar la contribución en forma tripartita.

Como señalamos, para el cálculo de las cuotas a pagar al Instituto se aplican al salario diario integrado los porcentajes legales siguientes:

"1) ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:

- A) CUOTA FIJA.- Salario mínimo diario del D.F. por los días a cotizar por la prima del 13.9%
- B) SALARIO DIARIO INTEGRADO.- Menos 3 veces el salario mínimo del D.F. por los días a cotizar por la prima del 8%
- C) PRESTACIONES EN DINERO.- Salario diario integrado por días a cotizar por la prima del 0.95%
- D) PRESTACIONES EN ESPECIE PARA PENSIONADOS.- Salario diario integrado por días a cotizar por 1.425%

El porcentaje de la cuota fija se incrementara en 0.65% en los meses de Julio a partir de 1998, hasta llegar a 20.4% en el 2007, y el porcentaje del excedente a 3 SMGDF, disminuirá en 0.65% durante el mismo periodo hasta llegar a 1.5%

- 2) RIESGO DE TRABAJO: Salario Diario Integrado por días a cotizar por Prima de Riesgo de Trabajo.
- 3) INVALIDEZ Y VIDA: Salario Diario Integrado por días a cotizar por 2.375%
- 4) GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES: Salario Diario Integrado por días a cotizar por 1%
- 5) RETIRO: Salario Diario Integrado por días a cotizar por 2%
- 6) CESANTÍA Y VEJEZ: Salario Diario Integrado por días a cotizar por 4.275% ⁽⁴²⁾

Es importante señalar que las cuotas de retiro y cesantía y vejez se realizan en forma bimestral, mientras que las demás se liquidan mensualmente; además de que los fondos de las subcuentas de retiro y cesantía y vejez son canalizadas a los administradores de fondos para el retiro (AFORES), las cuales se dedican de manera exclusiva a administrar las cuentas individuales de los trabajadores.

(42) "Contaduría pública" n° 297 IMCP México DF 1998

2.2.&2 APORTACIONES AL INFONAVIT

Con las modificaciones a la ley del INFONAVIT, que se equipara en gran parte a la Ley del IMSS, se logra una mayor simplificación administrativa ya que para determinar las aportaciones del 5% sobre el salario del trabajador, la integración del salario base de cotización y el límite de salarios para el pago de aportaciones, se hará con base en las disposiciones de la Ley del IMSS.

En la cédula bimestral de aportaciones al INFONAVIT junto con las del IMSS, se establece el cálculo de dichas aportaciones, el cual se transcribe a continuación:

1) APORTACIÓN PATRONAL: Salario Diario Integrado por días a cotizar por el 5%

2) AMORTIZACIÓN:

Aplicación por:

- a) % de Descuento = Salario Diario Integrado por días a cotizar por % de descuento.
- b) Cuota Fija = Veces SMGDF por SMGDF
- c) Cuota Fija Monetaria

3) CUOTA DE MANTENIMIENTO: Salario Diario Integrado por días a cotizar por 1%

El Límite Superior Salarial al que nos referimos en el primer párrafo será el establecido en la Ley del Seguro Social, en la parte correspondiente al Seguro de Invalidez y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Por lo anterior, el tope máximo salarial a partir del 1° de Julio de 1997, será de 15 SMG del D.F., mismo que irá aumentando en un salario mínimo cada año, hasta llegar a 25 SMG del D.F. en el año 2007.

2.2.8.3 PAGO DE PENSIONES

El sistema de pensiones y consecuentemente el procedimiento para su determinación y cálculo toman como base el salario diario integrado, toda vez que este afecta directamente la cuantía de una pensión.

No obstante que la "Nueva Ley del Seguro Social", se ha modificado el sistema de pensiones en los artículos 3º, 4º y 5º transitorios de la misma, se establece que los asegurados que hayan sido inscritos al IMSS, con anterioridad a la fecha de entrada en vigor (1º de Julio de 1997), al cumplirse en términos de la Ley anterior, los supuestos legales ó el siniestro respectivo con posterioridad a su vigencia, tendrán derecho al pago de la pensión, pudiendo optar por acogerse al beneficio de la antigua ley, o al esquema de pensiones previsto en la nueva.

CAPITULO

3

CASO PRACTICO

CASO PRACTICO 1.

Un Patrón desea determinar el salario diario base de cotización de un trabajador de reciente contratación y de uno ya contratado que además de recibir percepciones fijas obtiene también percepciones variables.

DATOS DEL PATRÓN:

Denominación ó Razón Social:	RYE, S.A. DE C.V.
Número de Registro Patronal:	EZ6-12416-10-2
Registro Federal del Contribuyente:	RYE 960528 777
Domicilio:	1° de Marzo # 72, Col. Centro, Veracruz, Ver.

DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL:

Nombre:	Bethzaelí Román Báez.
Cargo:	Gerente General.

DATOS DEL TRABAJADOR :

	" A "	" B "
Nombre:	Carlos Guzmán Arellanes.	Diego A.Hernández Salas
Registro Federal de Contribuyentes:	GUAC 740606 S42.	HESD 740809 689.
Número de Afiliación al Seguro Social:	658767 2076 7	658770 8071 7
Tipo de Salario:	Fijo.	Mixto.
Jornada:	Diurna.	Diurna.
Ocupación:	Programador.	Agente de Ventas.
Fecha de Ingreso:	28 de Febrero de 1998.	28 de Diciembre de 1996.
Lugar de Nacimiento:	Minatitlán, Ver.	Veracruz, Ver.
Nombre del Padre:	Alberto Guzmán Rosas.	Armando Hernández García.
Nombre de la Madre:	Karla Arellanes Gómez.	Sofía Salas Vergara.
Domicilio:	Cuauhtemoc # 3, Col. Centro.	Pinzón # 7, Fracc. Reforma
Salario Mensual:	\$ 3,600.00.	\$ 3,000.00.
Aguinaldo:	20 días.	20 días.
Vacaciones:	6 días.	8 días.
Prima Vacacional:	30%.	30%
Vales de Despensa Mensual:	\$ 400.00	
Servicio de Comedor:	Desayuno.	
Ayuda de Transporte Mensual:	\$ 150.00	

ELEMENTOS VARIABLES DEL MES ANTERIOR PARA TRABAJADOR " B ":

Comisiones: \$ 1,200.00.

Premio por Puntualidad: \$ 200.00.

Horas Extras:

SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO	TOTAL
PRIMERA	0	5	0	0	4	0	0	9
SEGUNDA	4	0	3	0	3	0	0	10
TERCERA	0	4	5	2	0	0	0	11
CUARTA	3	3	0	5	2	0	0	13
TOTAL								43

." La percepción por tiempo extraordinario es uno de los conceptos que más controversias ha generado; en el art. 27 de la Ley del Seguro Social se indican claramente los márgenes de exención, con apoyo en el art. 66 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo considerar que en el momento en que los Límites Máximos Autorizados sean rebasados, el excedente será sujeto de integración como una percepción de tipo variable que va a modificar el salario base de cotización; para tal efecto, se aplicara lo establecido en el art. 30 de la Ley del Seguro Social "(43)

43)C.P. Ortiz Aguilar Miguel, "Práctica Fiscal", 2ª Quincena Sep 97, Ed. Tax, pag.101.

CASO PRÁCTICO 1:

DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR " A "

1.- Determinación de la Cuota Diaria

	Salario Mensual	\$3,600.00
(/)	Número de Días a Considerar	
	Según el art. 29 fracc. II LIMSS	30
(=)	Cuota Diaria	\$120.00

2.- Determinación del importe diario de gratificación anual

	Cuota Diaria	\$120.00
(X)	Número de Días Otorgados	20
(=)	Gratificación Anual	2,400.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Diario de Gratificación Anual	\$6.57

3.- Determinación del importe diario de la prima vacacional

	Cuota Diaria	\$120.00
(X)	Número de Días de Vacaciones	6
(=)	Importe de Vacaciones	720.00
(X)	% Prima Vacacional	30
(=)	Prima Vacacional	216.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Diario de Prima Vacacional	\$0.59

4.- Determinación del importe diario de los vales de despensa

	Importe Mensual de Despensa	\$400.00
(-)	Percepción Exenta de Integración	
	Art. 27, fracc. VI ($\$30.20 \times 30 \times 40\%$)	362.40
(=)	Importe Mensual de Despensa que Integra el Salario	37.60
(/)	Número de Días del Mes	30
(=)	Importe Diario de los Vales de Despensa	\$1.25

5.- Determinación del Importe Diario del Alimento

	Cuota Diaria	\$120.00
(X)	Porcentaje del Salario de Cuota Diaria, Según art. 32 LIMSS, cuando la alimentación es gratuita	8.33
(=)	Importe Diario de Alimentación	\$10.00

5.- Determinación del Importe Diario de la Ayuda de Transporte

	Importe Mensual de Ayuda de Transporte	\$150.00
(/)	Número de Días Mensual	30
(=)	Importe Diario de Ayuda de Transporte	\$5.00

5.- Determinación del Salario Diario Base de Cotización

	Cuota Diaria	\$120.00
(+)	Aguinaldo	6.57
(+)	Prima Vacacional	0.59
(+)	Vales de Despensa	1.25
(+)	Alimentos	10.00
(+)	Ayuda de Transporte	5.00
(=)	Salario Diario Integrado	\$143.41

En el presente caso nos apegamos a lo establecido en el art. 10 del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social, el cual se limita a repetir lo marcado por la LIMSS en su art.27.

Los elementos ó percepciones que integran el salario diario base de cotización fueron conocidos previamente, lo que indica que su retribución será periodica, considerándose por lo tanto como un salario de tipo fijo.

Con fundamento en lo señalado en el art. 16 del Reglamento de Afiliación, para el caso que nos ocupa, el aviso que se presentará ante el IMSS con motivo de la contratación del trabajador, será el AFIL-02, mismo que deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles contados, a partir de la fecha del inicio de la relación laboral con opción a hacerlo el día hábil anterior al comienzo de la misma; en este último caso, la obligación de prestar los servicios institucionales será a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el formulario respectivo.

DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR " B "

1.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO FIJO

a) Determinación de la Cuota Diaria

	Salario Mensual	\$3,000.00
(/)	Número de Días a Considerar Según el art. 29 fracc. II LIMSS	30
(=)	Cuota Diaria	\$100.00

b) Determinación del importe diario de gratificación anual

	Cuota Diaria	\$100.00
(X)	Número de Días Otorgados	20
(=)	Gratificación Anual	2,000.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Diario de Gratificación Anual	\$ 5.48

c) Determinación del importe diario de la prima vacacional

	Cuota Diaria	\$100.00
(X)	Número de Días de Vacaciones	8
(=)	Importe de Vacaciones	800.00
(X)	% Prima Vacacional	30
(=)	Prima Vacacional	240.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Diario de Prima Vacacional	\$0.66

d) Determinación del Salario Diario Fijo

	Cuota Diaria	\$100.00
(+)	Aguinaldo	5.48
(+)	Prima Vacacional	0.66
(=)	Salario Diario Fijo	\$106.14

2.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO VARIABLE

a) Determinación del Importe Diario de Comisiones

	Importe Total de la Comisiones del Mes de Febrer	\$1,200.00
(/)	Número de Días del Mes	28
(=)	Promedio Diario de Comisiones	\$42.86

b) Determinación del Importe Diario de Tiempo Extraordinario

* Determinación de la Cuota por Hora

	Cuota Diaria	\$100.00
(/)	Número de Horas de la Jornada	8
(=)	Cuota por Hora	12.50
	Cuota por Hora Extra Doble	25.00
	Cuota por Hora Extra Triple	37.50

* Determinación de Horas Extras Integrales y Exentas así como su Importe

Semana	L	M	M	J	V	S	D	HORAS			IMPORTE		
								TOTAL	INTEGRABLE	EXENTO	TOTAL	INTEGRABLE	EXENTO
1a.	0	5	0	0	4	0	0	9	3	6	225.00	75.00	150.00
2a.	4	0	3	0	3	0	0	10	1	9	262.50	25.00	237.50
3a.	0	4	5	2	0	0	0	11	3	8	300.00	75.00	225.00
4a.	3	3	0	0	2	5	0	13	4	9	375.00	150.00	225.00
								43	11	32	1,162.50	325.00	837.50

*** Determinación del Importe Diario por Tiempo
Extraordinario Integrable**

	Importe Total Integrable del Tiempo Extra del Mes de Febrero	\$325.00
(/)	Número de Días del Mes	28
(=)	Promedio Diario de Tiempo Extra	\$11.61

*** Determinación del Salario Diario Base de
Cotización Parcial**

	Salario Diario Fijo	\$106.14
(+)	Importe Diario Comisiones	42.86
(+)	Importe Diario Tiempo Extra	11.61
(=)	Salario Diario Base de Cotización	\$160.61

*** Determinación del Importe Diario de Premio
de Puntualidad**

	Importe de Premio de Puntualidad	\$200.00
(/)	Número de Días del Mes	28
(=)	Premio de Puntualidad Promedio Diario	7.14
(-)	10% del SBC Parcial	
	Según art. 27 Fracc. VII de la LIMSS.	16.06
(=)	Importe Diario Integrable del Premio de Puntualid	\$0.00

*** Determinación del Salario Diario Integrado**

Dado que el importe del " premio de puntualidad " no rebasa el salario diario base de cotización no integra al mismo.

	Salario Diario Base Parcial	\$160.61
(+)	Importe Diario del Premio de Puntualidad	0
(=)	Salario Diario Integrado	\$160.61

En el art.27 de la Ley del Seguro Social y art. 1º del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social, se establece que deberán considerarse como parte integrante del salario diario base de cotización, entre otras percepciones, las " comisiones " mismas que utilizamos para ejemplificar este caso, ya que se trata de la percepción mejor identificada como variable. Así mismo en el art. 3º, fracc. II de la Ley del Seguro Social, se señala que

cuando el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

Por otro lado, en relación con la fecha de presentación de los avisos de modificación salarial de carácter mixto, en el art. 21 del Reglamento de Afiliación al Seguro Social, se establece un plazo máximo de quince días naturales del mes inmediato siguiente, siempre y cuándo se modifique la parte variable, ya que si es la parte fija la que se modifica, el plazo será de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que haya ocurrido la modificación.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR**

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-03

LA REPRODUCCION O AUTORIZACION DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

IMSS
 CLAVE DE
 ARGUMENTO

2

E261241610

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ACRÓFONOS)
 SALAS

NOMBRE DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
 6587708071

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION
 O REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
 HESD 740809 689

TIPO DE CONTRATACION
 DEL TRABAJADOR

PERMANENTE 1 X
 EVENTUAL 2
 EVENTUAL COB. 3

NOMBRE DEL TRABAJADOR
 HERNANDEZ

APELLIDO PATRINO
 SALAS

NOMBRE DEL TRABAJADOR
 DIEGO ARMANDO

APELLIDO MATEO

TIPO DE SALARIO
 PLO 0

VARIABLE 1

MISTO 2 X

EXCLUSIVO IMSS

FECHA Y HORA DE RECEPCION
 DE ESTE AVISO EN EL IMSS

SALARIO BASE
 DE COTIZACION
 ANTERIOR

\$ 140.27

SALARIO BASE
 DE COTIZACION

\$ 160.61

FECHA DE MODIFICACION

01 03 98

DIA (2 DIGITOS)
 MES (2 DIGITOS)
 AÑO (2 DIGITOS)

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

RYE, S.A. DE C.V.

EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO

1

APELLIDO PATRINO
 NOMBRE (R)

APELLIDO MATEO

UBICACION DEL
 CENTRO DE
 TRABAJO

72

COL. CENTRO

VERACRUZ

VERACRUZ

91700

ESTADO

VERACRUZ

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE (LEGAL, JUNTO ABOGADO)

FIRMA Y NÚMERO DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFIRME A SUS RESPECTIVAS LEYES
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CASO PRÁCTICO 2.

Se desea conocer el Salario Base de un trabajador que labora por semana reducida y otro con jornada reducida.

Determinación del Salario Base de Cotización en caso de semana reducida.

D A T O S DEL TRABAJADOR:	“ A “	“ B “
• Lugar donde Labora el Trabajador:	Veracruz, Ver.	Veracruz, Ver.
• Salario Mínimo General del Area Veracruz:	26.05	26.05
• Cuota Fija Semanal:	180.00	150.00
• Dias Trabajados en la Semana:	Jueves, Viernes y Sábado.	
• Fecha de Ingreso:	28 de Febrero de 1998.	
• Vacaciones:	6 dias	
• Prima Vacacional:	25%	25%
• Aguinaldo:	15 dias	15 dias
• Pago Proporcional 7º día:	30	
• Horas Trabajadas en Jornada Reducida:		4
• Antigüedad		2 Años

CASO PRÁCTICO 2:

DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR " A "

1.- Determinación del Importe de la Prima Vacacional Semanal

	Cuota Semanal	\$60.00
(X)	Número de Días de Vacaciones	6
(=)	Importe de Vacaciones	360.00
(X)	% Prima Vacacional	25%
(=)	Prima Vacacional	90.00
(/)	Número de días del año	365
(=)	Importe Semanal de la Prima Vacacional	\$0.25

2.- Determinación del Importe del Aguinaldo Semanal

	Cuota Semanal	\$60.00
(X)	Número de Días de Gratificación Anual	15
(=)	Aguinaldo	900.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Semanal del Aguinaldo	\$2.46

2.- Determinación del Cociente del Salario Base de Cotización de Semana Reducida

	Cuota Semanal	\$180.00
(+)	Prima Vacacional Semanal	0.25
(+)	Aguinaldo Semanal	2.46
(+)	Proporción Séptimo Día	30.00
(=)	Importe Semanal	212.71
(/)	Días de la Semana	7
(=)	Cociente de Salario Base de Cotización	\$30.39

Siendo el cociente del Salario Base de Cotización superior al salario mínimo general del área geográfica " C " integrado, las cuotas se pagarán sobre \$ 30.39, en todos los seguros; de haber sido inferior al mínimo, todos los seguros deberían cotizarse sobre \$26.05

Finalmente, no se cotizaran sólo los tres días que el trabajador labora, si no los siete días sobre el cociente señalado.

DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR " B "

1.- Determinación del Importe de la Cuota Diaria

	Cuota Semanal	\$150.00
(/)	Número de Días de la Semana	7
(=)	Cuota Diaria	\$21.42

2.- Determinación del Importe de la Prima Vacacional

	Cuota Diaria	\$21.42
(X)	Número de Días de Vacaciones	8
(=)	Importe de Vacaciones	171.36
(X)	% Prima Vacacional	25%
(=)	Importe de la Prima Vacacional	42.84
(/)	Número de días del año	365
(=)	Importe Diario de la Prima Vacacional	\$0.12

3.- Determinación del Importe de la Gratificación Anual

	Cuota Diaria	\$21.42
(X)	Número de Días de Aguinaldo	15
(=)	Importe del Aguinaldo	321.3
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Diario del Aguinaldo	\$0.88

4.- Determinación del Salario Diario Base de Cotización — por Jornada Reducida.

	Cuota Diaria	\$21.42
(+)	Importe Diario de la Prima Vacacional	0.12
(+)	Importe Diario de Aguinaldo	0.88
(=)	Salario Diario Integrado por Jornada reducida	\$22.42

El Salario Base de Cotización, es menor al Salario Mínimo General de \$ 26.05, por lo tanto, las cuotas se calcularán sobre \$ 26.05, según el art. 29 de la Ley del Seguro Social: que indica que el Límite Inferior para cotizar en todos los ramos del Seguro Social es el Salario Mínimo General del área geográfica respectiva.

CASO PRACTICO 3:

La empresa "X" tiene tres trabajadores:

Trabajador "A"	\$22.50
Trabajador "B"	\$119.00
Trabajador "C"	\$309.00

SMGDF	\$26.45
SMG "C"	\$22.50

La empresa cubre las siguientes prestaciones:

Aguinaldo	40 días
Vacaciones	10 días
Prima vacacional	50%
Bono cada seis meses	\$400.00

Se pide :

- 1.- Integrar los salarios
- 2.- Determinar la liquidación del mes de agosto del 97
- 3.- Calcular el SAR del cuarto bimestre 1997

	TRABAJADORES		
	A	B	C
Salario cuota diaria	22.50	119.00	309.00
Aguinaldo	2.47	13.04	33.86
Prima vacacional	0.31	1.63	4.23
Bono	<u>2.22</u>	<u>2.22</u>	<u>2.22</u>
Salario Diario Integrado	27.50	135.89	349.31

CALCULOS CUOTAS IMSS OBRERO-PATRONALES

TRABAJADOR "A"

Enfermedades y maternidad:		
Cuota fija	$26.45 * 31 * 13.9\% =$	113.97
Excedente de 3 SMGDF		0.00
Prestaciones en dinero	$27.50 * 31 * 0.95\% =$	8.10
Prestaciones en especie	$27.50 * 31 * 1.425 =$	12.15
Riesgo de trabajo	$27.50 * 31 * 2.5984\% =$	22.15
Invalidez y Vida	$27.50 * 31 * 2.375 =$	20.25
Guarderías y Prestaciones Sociales	$27.50 * 31 * 1\% =$	<u>8.53</u>
		185.15

TRABAJADOR "B"

Enfermedades y maternidad:		
Cuota fija	$26.45 * 31 * 13.9\% =$	113.97
Excedente de 3 SMGDF	$135.89 - 79.35 = 56.54 * 31 * 1.8\% =$	140.22
Prestaciones en dinero	$135.89 * 31 * 0.95\% =$	40.02
Prestaciones en especie	$135.89 * 31 * 1.425 =$	60.03
Riesgo de trabajo	$135.89 * 31 * 2.5984\% =$	109.46
Invalidez y Vida	$135.89 * 31 * 2.375 =$	100.05
Guarderías y Prestaciones Sociales	$135.89 * 31 * 1\% =$	<u>42.13</u>
		605.88

TRABAJADOR "C"

Enfermedades y maternidad:		
Cuota fija	$26.45 * 31 * 13.9\% =$	113.97
Excedente de 3 SMGDF	$349.31 - 79.35 = 269.96 * 31.8\% =$	669.5
Prestaciones en dinero	$349.31 * 31 * 0.95\% =$	102.87
Prestaciones en especie	$349.31 * 31 * 1.425 =$	154.31
Riesgo de trabajo	$349.31 * 31 * 2.5984\% =$	281.37
Invalidez y Vida	$349.31 * 31 * 2.375 =$	257.18
Guarderías y Prestaciones Sociales	$349.31 * 31 * 1\% =$	<u>108.29</u>
		1687.49

CALCULOS DEL SAR

TRABAJADOR "A"

Retiro	$27.50 * 62 * 2\% =$	34.10
CEAV	$27.50 * 62 * 4.275\% =$	72.89
INFONAVIT	$27.50 * 62 * 5\% =$	<u>85.25</u>
		192.24

TRABAJADOR "B"

Retiro	$135.89 * 62 * 2\% =$	168.50
CEAV	$135.89 * 62 * 4.275\% =$	360.18
INFONAVIT	$135.89 * 62 * 5\% =$	<u>421.26</u>
		949.94

TRABAJADOR "C"

Retiro	$349.31 * 62 * 2\% =$	433.14
CEAV	$349.31 * 62 * 4.275\% =$	925.85
INFONAVIT	$349.31 * 62 * 5\% =$	<u>85.25</u>
		2441.85

CASO PRACTICO 4.

Se desea determinar el monto de las cuotas obrero-patronales de los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, y guarderías y prestaciones sociales, correspondientes al mes de julio de 1998, así como las cuotas obrero-patronales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, correspondientes al cuarto bimestre de 1998.

Asimismo, se desea determinar las aportaciones al Infonavit correspondientes al cuarto bimestre de 1998.

DATOS DEL PATRON:

Registro patronal	Y23-37228-10-6
RFC	HUM-900715-FT8
Nombre o razón social	Hulera mexicana S.A. de C.V.
Actividad económica	Fabricación de hules
Domicilio: Calle, número y colonia	Azulejos No 516,col. Linda vista
Población y municipio/Delegación D.F.	México D.F./Gustavo A. Madero
Código postal	02300
Entidad	Distrito Federal
Teléfono	555-54-45
Prima de riesgos de trabajo	3.2550%

CONCEPTO	NOMBRE DEL TRABAJADOR				
	Albarran Ramírez Gonzalo	Fernández Tapia Patricio	Quiroz Durán Eduardo	Zepeda García Dulio	López Cañas Aída
Número de Seguridad social	08-72-540716-0	25-80-600514-3	33-71-591425-6	07-78-651-402-1	33-81-621312-9
Fecha de alta en el IMSS	06/05/98	16/01/96	13/05/94	15/03/95	30/01/93
RFC	AARG-540716-UR8	TAPF-600214-ER2	QUDE-590701-AF3	ZEGD-650814-SOI	LOCX-620101-GC2
Clave única de registro poblacional CURP	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)
Tipo de trabajador	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Jornada/semana reducida	Semana completa	Semana completa	Semana completa	Semana completa	Semana completa
Cuota diaria	30.20	68.51	170.00	456.71	850
Salario diario integrado	31.56	71.80	230.14	479.23	755
Clave/nombre de ubicación	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)
Antigüedad del trabajador	1 mes	2 años	4 años	3 años	5 años
Ausentismos	0	0	0	0	0
Incapacidades	0	0	0	0	0
Fecha de modificación del salario					
Fecha de baja del trabajador			24/07/98		

CONCEPTO	NOMBRE DEL TRABAJADOR				
	Sáenz Torres Rigoberta	Zamudio Alanis Patricia	Rosado Salgado Anabel	Flores Medina Rosa	Parral Benitez Alfredo
Número de Seguridad social	73-64-428322-5	02-66-472814-7	47-93-722748-7	32-84-751427-3	14-82-663579-0
Fecha de alta en el IMSS	01/02/95	20/03/97	01/07/98	30/01/95	10/07/98
RFC	SATR-420228-JY2	ZAAP-470621-HB4	ROSA-721212-WH4	FORM-750125-UT0	PABA-660330-DR8
Clave única de registro poblacional CURP	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)	(Véase nota 1)
Tipo de trabajador	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Jornada/semana reducida	Semana completa	Semana completa	Jornada reducida	Semana completa	Semana completa
Cuota diaria	57.00	114.00	25	80.00/100.00	170.00
Salario diario integrado	57.80	119.30	31.56 (Véase nota 5)	83.94/104.93 (Véase nota 4)	177.68
Clave/nombre de ubicación	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)	(Véase nota 2)
Antigüedad del trabajador	3 años	1 año		3 años	
Ausentismos	3	0	0	0	0
Incapacidades	0	4 (Véase nota 3)	0	0	0
Fecha de modificación del salario				16/07/98	
Fecha de baja del trabajador					

La empresa otorga a todos sus trabajadores las prestaciones mínimas de ley, que son: 25% de prima vacacional y 15 días de aguinaldo.

Notas.

1. Esta clave la asignara la Secretaria de Gobernación, por consiguiente, el espacio destinado para tal efecto deberá dejarse en blanco al dar de alta a los trabajadores en el Sistema único de autodeterminación (SUA).
 2. Esta clave o nombre de lugar de ubicación de los trabajadores la asignarán los patrones a sus empleados, a fin de que se pueda llevar un adecuado control, el cual puede ir en función del número de nómina, departamento de los empleados, área, planta, etc., sin exceder de siete caracteres.
 3. La incapacidad fue del 7 al 1 de Julio de 1998.
 4. Este trabajador tuvo una modificación de salario a partir del 16 de Julio de 1998.
 5. El sistema no aceptara un salario diario integrado inferior a \$31.56 en el caso de trabajadores que laboren jornada reducida y que sean inscritos a partir del 1° de Julio de 1998.
-

**SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE COUTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES**

Fecha: 29/Jul/98

Página: 1

Area Geográfica: A

Registro Patronal: Y23-57228-10-4 RFC:HLN0700715-FT8 Actividad: Fabricación de Inales
Nombre e Razon Social: Hilera Medicom, S A de C.V.
Dirección: Anáhuac No. 516 Col. Landa Vista Estado: 09 Distrito Federal

Población y Municipio/Deleg. D.F.: México, D.F./Gustavo A. Madero
Carrera de Reembolso No. Bimestre y Año de proceso: 4/1998

Código Postal: 07300

Clave Fecha	Días	Nombre			Estratales y Maternidad			RFC/CLUP				Sucesos	
		SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.		
08-72-540716-0	31	31.56	0	0	136.22	0	9.29	13.94	31.84	23.24	9.78	224.31	
		ALBARRAN RAMIREZ GONZALO						AARG-540716-UR8					
25-80-600514-3	31	71.8	0	0	136.22	0	21.14	31.72	72.45	52.86	22.26	336.65	
		FERNANDEZ TAPIA PATRICIA						TAPF-600214-ER2					
31-84-751427-3	15	83.94	0	0	65.91	0	11.96	17.94	40.98	29.9	12.59	179.28	
		FLORES MEDINA ROSA						FORM-750125-UTO					
MS 16-JUL-98	16	104.93	0	0	70.31	16.85	15.95	23.92	54.65	39.87	16.79	238.34	
		LOPEZ CAÑAS AIDA						LOCX-620101-GC2					
33-81-621312-9	31	753	0	0	136.22	1513.84	222.35	333.52	761.83	355.76	234.05	3557.37	
		PARRAL BENITEZ ALFREDO						PARA-66030-D88					
A 19/JUL-98	22	177.68	0	0	96.67	140.81	37.13	55.70	137.24	92.84	39.08	589.47	
		QUIROZ DURAN EDUARDO						QUDE-990701-AF3					
B 24/JUL-98	24	230.14	0	0	105.46	246.14	52.47	78.71	179.78	131.18	55.23	648.97	
		ROSADO SALGADO ANABEL						ROSA-721212-WH4					
47-93-722748-7	31	31.56**	0	0	136.22	0	9.29	13.94	31.84	23.24	9.78	224.31	
		SAENZ TORRES RIGOBERTA						SATR-420228-JY2					
73-64-628322-5	28	99.8	0	3	136.22	0	17.61	26.42	54.5	39.77	16.74	291.26	
		ZAMUDIO ALANIS PATRICIA						ZAAP-470621-HB4					
01-66-472814-0	31	119.3	4	0	118.64	56.95	30.6	45.9	104.84	76.5	32.21	465.64	
		ZEPEDA GARCIA DULJO						ZEGD-650814-SO1					
07-78-651402-1	31	479.23	0	0	136.22	885.49	141.13	211.7	483.57	352.83	148.56	2359.5	
					1274.31			2860.08	568.92	853.41	1943.52	1217.99	597.07
													9315.30

Total a Pagar → 5 9,315.30 Total de Cotizantes → 10

* Trabajadores con semana reducida

** Trabajadores con jornada reducida

SDI → Salario Diario Integrado

INC → Incapacidades

AUS → Ausencias

CF → Cuota Fija

EXC → Excedente 3 SMGD

PD → Prestaciones en Dinero

GMP → Gastos Médicos Pensionados

RT → Riesgo de Trabajo

I.V. → Invalidez y Vida

G.P.S. → Guardería y Prestaciones Sociales

En los ramos de IV, R, CV, y vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecida en la ley respectiva

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

Fecha: 29/Jul/98

Página: 1

Área Geográfica: A

Registro Patronal: Y23-37228-10-6 RFC: HUA900715-FTB Actividad: Fabricación de Inales

Nombre o Razón Social: Hualar Mexicana, S.A. de C.V.

Población y Municipio/Deleg. D.F.: Mexico, D.F./Cuauhtémoc A. Madro

Domicilio: Azulejos No. 516 Col. Linda Vista Etnod: 09 Distrito Federal

Convenio de Recobro: No

Bimestre y Año de proceso: 4/1998

Código Postal: 02300

Clave	Fecha	Días	Movimientos		Cuota IMSS			Suma	Cred. Vivian	RFC/CURP			Suma		
			S.D.I.	Inc.	Aus.	Retiro	CyV.			Aportación Patronal	% O.C.F.	Amortización			
08-72-540716-0															
		62	31.56	0	0	39.13	83.65	122.78		AARG-540716-URB					
25-80-600514-3															
		62	71.8	0	0	89.03	190.3	279.33		BEHG-450901-DJ0			97.83		
32-84-751427-3															
		15	83.94	0	0	25.18	53.83	79.01		FOMR-750125-UT0					
MS 16-JUL-98		47	104.93	0	0	98.63	210.83	309.46					62.95		
33-81-621312-9															
		62	755	0	0	936.2	1280.72	2216.92		LOCX-620101-GC2			222.58		
14-82-663579-0															
		53	177.68	0	0	188.34	402.58	590.92		PABA-660630-DR8					
A 10/JUL-98															
		24	230.14	0	0	110.47	236.12	346.59		QUDE-590701-AF3			470.85		
33-71-591425-6															
		62	31.56**	0	0	39.13	83.65	122.78		ROSA-721212-WH4					
A 01/JUL-98															
		59	59.8	0	3	70.56	150.83	221.39		SATR-420228-JY2			276.17		
47-93-722748-7															
		62	119.3	4	0	147.93	295.8	443.73		ZAAP-470621-HB4			97.84		
A 01/JUL-98															
		62	479.23	0	0	594.24	1270.2	1946.16		ZEGD-650814-SO1			176.41		
73-64-428322-5															
		62	119.3	4	0	147.93	295.8	443.73					369.83		
02-66-472814-0															
		62	479.23	0	0	594.24	1270.2	1946.16					1485.61		
07-78-651402-1															
		62	479.23	0	0	594.24	1270.2	1946.16					1485.61		
									2338.84	4258.51	6878.07				
Total a pagar de RCV												5004.57	0	0	5004.57
Total a pagar de INFONAVIT															5004.57
Total a pagar															0
Total de Trabajadores															0
															0
															0
															0
															0
															0

* Trabajadores con semana reducida

** Trabajadores con jornada reducida

SDI → Salario Diario Integrado

INC → Incapacidades

AUS → Ausentismos

CF → Cuota Fija

EXC → Excedente 3 SMGDF

PD → Prestaciones en Dinero

GMP → Gastos Médicos Pensionados

RT → Riesgo de Trabajo

IV → Invalidez y Vida

G.P.S → Guardería y Prestaciones Sociales

En los ramos de IV, R, CV, y vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecida en la ley respectiva

COMENTARIOS

Mediante este caso practico se muestran las cédulas de autodeterminación de cuotas al IMSS y de autodeterminación de cuotas, aportaciones y amortizaciones al INFONAVIT que automáticamente genera el Sistema único de autodeterminación (SUA), una vez que el patrón ha registrado sus datos y los de sus trabajadores.

Los supuestos que se manejaron en el caso práctico son los siguientes:

1. Trabajador que percibe como cuota diaria el salario mínimo (Gonzalo Albarran Ramirez).
2. Trabajadores con salario base de cotización superior a 3 SMGDF . En caso de que el patrón tenga trabajadores cuyo salario base de cotización sea superior a tres veces el SMGDF, deberá cubrir una cuota adicional del 5.51% sobre la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el SMGDF, mientras, el trabajador cubrirá sobre la misma base el 1.84% (fracción II del artículo 106 de la Ley del Seguro Social).
3. Trabajador con salario base de cotización inferior a 3 SMGDF (Patricio Fernández Tapia). Considerando lo señalado en el punto anterior, los patronos y trabajadores no tendrán la obligación de cubrir la cuota adicional para financiar las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.
4. Trabajador con modificación de salario en el periodo por el que se calculan las cuotas (Rosa Flores Medina). De conformidad con el artículo 35 de la LSS, los cambios en el SBC surtirán efectos a partir de la fecha en que haya ocurrido el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

En este caso, el trabajador deberá cotizar con dos salarios en el periodo por el cual se calculan las cuotas (del 1° al 15 de julio, con \$83.94, y del 16 al 31 de julio , con \$104.93).

5. Trabajador con cuota diaria que excede a 25 veces el SMGDF (Aída López Cañas). Aunque el trabajador percibe una cuota diaria de \$850.00, cotiza con un salario de \$755.00 ($\$30.20 * 25$), por ser el limite que establece el artículo 28 de la LSS.

Conforme al artículo vigésimo quinto transitorio de la citada ley, el tope de cotización de 25 veces el SMGDF entrará en vigor en el año 2007, respecto del seguro de invalidez y vida y de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Los demás ramos de aseguramiento tendrán como limite superior desde el inicio de la vigencia de la LSS, el equivalente a 25 SMGDF.

Asimismo, a partir de la entrada en vigor de la ley en comento, el SBC limite superior para el seguro de invalidez y vida, así como de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de 15

veces el SMGDF, que se aumentará en un salario mínimo por cada año subsecuente, hasta llegar a 25 en el año 2007.

6. Trabajador dado de alta en el periodo por el cual se calcula las cuotas (Alfredo Parral Benítez). En este caso el patrón deberá pagar las cuotas desde el día en que se dio de alta el trabajador (10 de julio de 1998) hasta el último día del periodo por el cual se determina la cuotas (31 de julio de 1998).
7. Trabajador dado de baja en el periodo por el cual se calculan las cuotas (Eduardo Quiroz Duran). En este caso se pagarán las cuotas desde el primer día del periodo por el cual se calcula las cuotas (1 de Julio de 1998) hasta el día en que el trabajador fue dado de baja por el patrón (24 de julio de 1998).

Conforme al artículo 37 de la LSS, en tanto el patrón no presente al instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que el trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

8. Trabajador con jornada reducida (Anabel Rosado Salgado). En este supuesto, aunque el trabajador percibe una cuota diaria inferior al mínimo (\$25.00), el patrón procedió a inscribirlo con el salario mínimo general del área geográfica donde se encuentra ubicado su domicilio (\$31.56), ya que a partir del 1 de julio de 1998, el IMSS no aceptará avisos de alta con salario base de cotización inferior al mínimo (artículo 29, fracción III de la LSS).

Cabe señalar, que los trabajadores que laboren semana reducida, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el párrafo anterior.

9. Trabajador con ausentismos (Rigoberta Saenz Torres). De conformidad con la fracción I del artículo 31 de la ley en cuestión, si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.

Si las ausencias del trabajado son por periodos de 15 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando presente el aviso de baja del trabajador.

10. Trabajador con incapacidades medicas (Patricia Zamudio Alanis). En este supuesto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro (Art. 31 Fracción IV de la LSS).

Por lo que respecta a las aportaciones al INFONAVIT, cabe señalar lo siguiente:

- El salario base de cotización coincide con el del IMSS, ya que conforme a las fracciones II y III del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT, el salario base de cotización será el mismo que se utilice para la determinación de las cuotas al seguro social.
- La base para el cálculo de las aportaciones al INFONAVIT, en el caso del trabajador Aida López Caña es de \$ 483.20 y no de \$ 755.00, ya que según el artículo quinto transitorio del decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la ley del INFONAVIT, el tope máximo salarial durante este año de 1998 será de 16 veces el SMGDF.
- Así mismo, se indica que dicho tope de cotización ira aumentando en un salario mínimo cada año, hasta llegar a 25 SMGDF en el año 2007.
- De conformidad con el artículo 29 fracción IX, segundo párrafo de la Ley del INFONAVIT en caso de que existan ausentismo por parte de los trabajadores, no se tendrá la obligación de efectuar el pago de las aportaciones al INFONAVIT, siempre y cuando se aviso oportuno al instituto en los términos del artículo 31 de la citada ley.
- Por el contrario, en caso de que existan ausencias del trabajador amparadas con incapacidades medicas expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación por parte del patrón de efectuar las aportaciones al INFONAVIT.

Existen varias opciones para que los patrones realicen oportunamente el pago de las cuotas y aportaciones obrero-patronales al IMSS:

1.- Los patrones que tengan 5 o más trabajadores efectuarán los pagos a través del diskette que genere el SUA.

2.- Los patrones que cuenten con 4 o menos trabajadores tendrán las siguientes opciones:

A) Podrán solicitar el SUA y realizar el pago de sus cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS que les corresponda.

B) Si no tienen ningún ajuste en las cédulas que enviara el IMSS, acudirán con dichas cédulas a efectuar el pago en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS que le corresponda.

C) Si determinan algún ajuste en las cédulas que enviará el IMSS, acudirán a la subdelegación del IMSS correspondiente, donde se capturarán los ajustes y se les entregará un diskette para que el patrón pueda efectuar el pago.

CASO PRÁCTICO 5

A continuación se presenta caso practico referente a las contingencias que deben cumplirse, para que un trabajador o sus beneficiarios puedan recibir las diferentes pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Prestaciones en dinero del seguro de retiro, cesantía y vejez (sólo pensiones)

Prestaciones	Condición	Cuantía	Duración de la prestación	Art. Y Fracc.	Prescripción	Se suspende o termina
1.- Pensión por vejez (Renta vitalicia o retiros programados)	1250 semanas tener 65 años, dejar de trabajar.	La ley no establece una cuantía, por lo que esta dependerá del saldo acumulado en la cuenta individual, pensión garantizada un mes de SMDF (art. 179)	Vitalicia	161, 162, 164	Inextinguible 301	Fallecimiento
2. Pensión por cesantía por edad avanzada (Renta vitalicia o retiros programados)	1250 semanas. Tener 60 años, quedar cesante	Pensión obtenida en base al monto acumulado en su cuenta individual	Vitalicia	154 155 156 157	Inextinguible 301	Fallecimiento
3.- Pensión Anticipada	Saldo suficiente para que la pensión calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% de la pensión garantizada, una vez calculada la prima de seguro sobrevivencia para sus beneficiarios	Pensión superior en más del 30 % de la pensión garantizada	Vitalicia	158	Inextinguible 301	Fallecimiento
4.- Asignaciones Familiares	Que esté vigente la pensión	No se estipulan en la ley las bases para su calculo	Cuando inicie el fallecimiento del pensionado	138 155 159-VI	301	Extinción Legal de las pensiones
5.- Ayuda asistenciales	Que esté vigente la pensión	No se estipula en la ley las bases para su cálculo	Cuando inicie el fallecimiento del pensionado	140	301	Extinción Legal de las pensiones
6.- Incremento periódico de las pensiones	Que esté vigente la pensión	Anualmente, en el mes de febrero conforma INPC		157-I 159-VI 154-I		

Prestaciones en dinero derivadas del seguro de riesgos de trabajo (sólo pensiones)

Prestaciones	Condición	Cuantía	Duración de la prestación	Art. Y Fracc.	Prescripción	Se suspende o termina
1.- Pensión por incapacidad permanente, total o parcial	Someterse a exámenes médicos y tratamientos del IMSS	I.P.T.= 70% del último SBC I.P.P.= % Calculado conforme L.F.T Base = pensión I.P.T.	Vitalicia, hasta que logre su rehabilitación	50 58-II 58-III	Inextinguible Art.301, 300-1	Recuperando la salud Negándose a someterse a los exámenes médicos y tratamientos, o por fallecimiento
2. Ayuda para gastos de funerales	Ninguna	Dos meses de salario mínimo vigente en el D.F.	Un solo pago	64-I	300-III	Prescribe en un año
3.- Pensión por viudez o concubinato	Ninguna	40% de la que le hubiere correspondido al asegurado por I.P.T	Vitalicia o hasta nuevas nupcias o entrar en concubinato	64-II 65 66	Inextinguible Art. 301, 300-1	Nuevas nupcias o que entre en concubinato finiquito de 3 anualidades de la pensión otorgada
4.- Pensión por orfandad	Ninguna	20% de la que le hubiere correspondido al asegurado por I.P.T. a cada huérfano, o hasta 30% por doble orfandad.	Hasta los 16 años o hasta los 25 si estudia en planteles del sistema educativo nacional. Hasta que desaparezca la incapacidad	64-III-IV 64-V 64-VI		Cuando cumple 16 o hasta 25 si estudia, si trabaja o desaparece la incapacidad. Finiquito 3 mensualidades por fallecimiento Art. 66
5.- Pensión a ascendientes siempre que no exista esposa, concubina o hijos	Dependencia Económica del trabajador fallecido	20% por cada ascendiente de lo que le hubiere correspondido al pensionado por I.P.T.	Vitalicia	66	Inextinguible Art.300, 300-1	Por fallecimiento
6.- Indemnización global por IPP hasta del 25 % de incapacidad o cuando sea del 26% al 50% y el asegurado opte por la indemnización	Ninguna	Cinco anualidades de la pensión	Un solo pago	58-III	Un año 300-IV	
7.- Aguinaldo a las pensiones por incapacidad permanente, total o parcial	Ninguna Que esté vigente la pensión	15 días del importe de la pensión	Vitalicia Pago anual	58-IV 64	Un año 300-1	Por fallecimiento
8.-Incremento a las pensiones por incapacidad permanente, total o parcial	Ninguna	Anualmente en Febrero, conforme INPC, año anterior		68 69		

I.P.T.= Incapacidad Permanente Total I.P.P.= Incapacidad Permanente Parcial SBC= Salario Base de Cotización

Prestaciones en dinero derivadas del seguro de invalidez y vida (sólo pensiones)

Prestaciones	Condición	Cuantía	Duración de la prestación	Art. Y Fracc.	Prescripción	Se suspende o termina
1. Pensión por invalidez	Invalidez hasta 50% 250 semanas Para invalidez más de 75% 150 semanas. Someterse a exámenes previos o posteriores del IMSS.	Art. 141 35% del promedio de las últimas 500 semanas cotizadas actualizadas conforme el INPC Pensión garantizada un mes de SMDF (Art.170)	Que subsista el estado de invalidez	120,I,II,III,IV,V,122,126	Inextinguibles 301	Quando desempeñe un trabajo en un puesto igual al que desarrollaba (Art. 114) o se rehabilite.
2. Pensión por viudez	150 Semanas o calidad de pensión por invalidez	90% de la pensión de invalidez o la que disfrutaba el pensionado por este supuesto o de la que hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez (Art.133)	Permaneciendo libres del matrimonio y no se suspende por desempeñar un trabajo remunerado	128,129,130,131,132,133	Inextinguible 301	Fallecimiento de la beneficiaria o de nuevas nupcias se concederá 3 años de la pensión (Art.133)
3.- Pensión por orfandad	150 Semanas o calidad de pensionado por invalidez	20% de la pensión a huérfanos de padre o madre. 30% de la pensión a huérfano de padre y madre.	Hasta los 16 años y prórroga hasta 25 si se encuentra estudiando en sistema educativo nacional. Desaparezca Incapacidad o sea sujeto del régimen obligatorio	128,134,135,136	Inextinguible 301	No tiene derecho a recibir pensión el huérfano mayor de 16 años que desempeñe un trabajo remunerado. Al cumplir 16 años o a los 25 años si se encuentra estudiando, por fallecimiento, sujeto al régimen obligatorio o desaparezca la incapacidad. Al término de la pensión se concederá 3 mensualidades.
4.- Pensión a los ascendientes del asegurado o pensionado si no existe esposa o concubina o hijos	150 semanas o calidad de pensionado por invalidez, dependencia económica	20% a cada uno de la pensión que el pensionado estuviere gozando al fallecer o la que le hubiere correspondido por invalidez	Vitalicia	128 137	Inextinguible 301	Por Fallecimiento
5.- Asignaciones familiares	Que esté vigente la pensión	15% la esposa o concubina 10% cada hijo menor de 16 años 10% cada uno de los padres si dependa económicamente de él si no tuviera esposa e hijos.	Mientras subsista la pensión según lo dispuesto en el artículo 134	138, 138-I 140	Inextinguible 301	Fallecimiento del titular o de los hijos, cumplan 16 años o 25 o desaparezca la incapacidad (Art.138 y134)

6 - Ayuda asistencial	Que esté vigente la pensión	15 % Cuando el pensionado no tuviera esposa o concubina, hijos ni ascendientes. 10% si el pensionado solo tuviera u ascendiente	Mientras subsista la pensión	138, 140	Inextinguible 301	Por fallecimiento del titular o de la pensión de familiar que lo originó (Art. 138)
7 - Aguinaldo	Que este vigente la pensión	30 días del importe de la pensión	Vitalicia pago anual	139,142	300-1	Por Fallecimiento del titular
8 - Incremento periódico de las pensiones	Que esté vigente la pensión	Anualmente en el mes de Febrero, conforme a INCP		145		

Procedimiento de cálculo de las pensiones

Pensión por	Procedimiento
Riesgo de trabajo e Invalidez	<p>1º. Se calcula el monto constitutivo necesario para contratar la pensión a que se tenga derecho más el segundo de sobrevivencia, al declararse la incapacidad permanente, la invalidez o que ocurra la muerte del trabajador o del pensionado por invalidez.</p> <p>2º. Se resta al monto constitutivo el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador, pudiendo presentarse lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Si es mayor el monto constitutivo, la diferencia es la cantidad que el IMSS pagará a la institución de seguros elegida por el trabajador o en caso de muerte, por los beneficiarios. Si el monto constitutivo es menor al saldo acumulado en la cuenta individual, se podrá optar por: <ul style="list-style-type: none"> ● Retirar el excedente. ● Contratar una renta vitalicia mayor. ● Mejorar los beneficios del seguro de sobrevivencia.
Cesantía en edad avanzada o Vejez	<p>1º. El trabajador deberá decidir cómo utilizar el saldo de cuenta individual, pudiendo elegir entre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Contrato con una Cia. de seguros una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia. Mantener el saldo de su cuenta individual en la AFORE que se lo administra y con cargo a éste, efectuar retiros programados. <p>2º. En caso que el saldo acumulado en la cuenta individual no sea suficiente para que se disfrute de la pensión garantizada (un mes de salario mínimo del Distrito Federal), y un seguro de sobrevivencia, entonces el Gobierno Federal aportará el importe complementario necesario. En este caso la pensión se otorgará por medio de un retiro programado, y se agotará en primera instancia el saldo de la cuenta individual y posteriormente el IMSS cubrirá la pensión con los fondos que le proporcione el Gobierno Federal.</p>

CAPITULO

4

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Es definitivo que el salario diario integrado influye directa o indirectamente en la mayor parte de los cálculos que realizan tanto IMSS , como los patrones; para determinar las prestaciones que le corresponden a un trabajador. Esto se debe a que el salario base de cotización es fundamental para la determinación de las cuotas obrero-patronales, mismas que a su vez, definen la cuantía de una prestación, la cual es calculada, muchas veces, de acuerdo al monto cotizado en dinero por un trabajador durante su vida laboral, es decir; que mientras el monto de lo cotizado sea mayor, mayor será la cuantía de sus prestaciones, como por ejemplo la de una pensión.

Por el contrario, cuando dicho salario no se integra en forma correcta, se afecta el beneficio económico y social de los trabajadores, o en su caso, el patrimonio del patrón, cuando dicho salario resultara mayor de lo que debiera.

Como consecuencia de lo acabado de comentar, es indispensable que lo empresarios y sus asesores contables y legales, tengan conocimiento de las múltiples y complejas regulaciones que se encuentran vigentes en nuestro país para la integración de los salarios; a efecto de dar cabal cumplimiento a las variadas obligaciones a su cargo. Para ello consideramos que el contador publico, por la preparación que recibe en materia laboral y contributiva y por lo complejo del mecanismo de integración, es el profesionista indicado para llevar a cabo la determinación del salario base de cotización.

El contexto legal que rodea al salario nominal de un trabajador, resulta muy ambiguo para quienes interpretan las distintas leyes con el propósito de integrar el salario para efectos del seguro social. Para integrar correctamente el Salario Diario Base de Cotización, no solo hay que conocer la Ley del Seguro Social o la Ley del INFONAVIT; tomando en cuenta que ambas equiparan lo que es el salario

Para ello se debe partir de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debido a que esta constituye el código supremo en la legislación de nuestro país, misma que da lugar a la Ley Federal del Trabajo, que a nuestro juicio es la gran plataforma sobre la que se mueve el criterio del legislador de la Ley de Instituto Mexicano del Seguro Social, en lo relativo al concepto de salario. Es decir, por ejemplo; para integrar la prima dominical debemos saber que la Ley Federal del Trabajo establece una prima mínima del 25% sobre el monto de las vacaciones. Para integrar el aguinaldo debemos saber que el trabajador tiene derecho a recibir, cuando menos, 15 días de salario; y así , diversas disposiciones que protegen al trabajador en su relación laboral, que aun cuando la Ley del IMSS no las señala, estas se encuentran implícitas en el mecanismo de integración.

Sin duda, la incorrecta integración del salario IMSS, se debe en gran parte a las diferentes acepciones que le dan las leyes de nuestro país al salario diario. Origina complejidad el hecho de que el salario tenga un significado para la Constitución Política y otro para las leyes específicas como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del impuesto Sobre la Renta e incluso, hasta hace un año, para la Ley del INFONAVIT.

Esta situación jurídica que acoge a lo que recibe un trabajador en dinero, especie y servicio; por su trabajo , además de compleja, origina carga administrativa para quienes realizan los pagos a un trabajador, e incluso nos atrevemos a decir que causa decidía para integrarlo en forma correcta. Pero sobre todo, complica el entendimiento de la norma jurídica que regula e influye en el salario base de cotización.

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de seguridad social, en 1997 la Ley del INFONAVIT adopta el mismo criterio de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para la integración del salario, mientras que esta última, el único cambio que sufrió respecto al salario base de cotización, es el que se refiere a las horas extras. En la fracción IX del artículo 27 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social , se establece que se excluyen como parte integrante del salario base de cotización, los pagos efectuados por los patrones, por concepto de tiempo extraordinario; dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Esto sin duda es un punto favorable para la unificación de criterios legales en lo relativo a la multicitada figura jurídica; así como también lo es la entrada en vigor del sistema único de autodeterminación (SUA), el cual viene a disminuir la carga administrativa de los patrones y la posibilidad de errores aritméticos en el calculo de los salarios y de las cuotas obrero-patronales, a la vez que se mantiene a la vanguardia de la tecnología que manejan las empresas.

Por último, la misión y visión de esta investigación, adecuada a un amplio marco laboral, es dar los elementos suficientes para formarse un criterio de integración salarial que se adecue a la hipótesis normativa de la Ley del IMSS; que permita que los trabajadores queden con el salario diario integrado correcto, y los patrones, con la seguridad de que están pagando sus cuotas al IMSS e INFONAVIT en forma adecuada; en base al salario adecuado. Para ello, quienes integren un salario deben estudiar las leyes en el orden jerárquico establecido en México, o sea, la Constitución Política, el Código Fiscal de la Federación, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del IMSS y los acuerdos y disposiciones transitorias.

Desde luego, no debe tomarse nuestro análisis a este respecto, como dogma inamovible; bien sabemos que la integración salarial esta en constante modificación y al ritmo de las prestaciones que para su interés ejercen los que participan en el Instituto Mexicano del Seguro Social: gobierno federal, empresarios y obreros. Por lo mismo, hay que estar permanentemente alerta de los cambios que sucedan.

**B
I
B
L
I
O
G
R
A
F
I
A**

BIBLIOGRAFIA

AMEZCUA Órnelas Norahenid, "MANUAL PRACTICO DEL SEGURO SOCIAL"
Editorial SICCO; 2ª Edición, 1997; México, D.F

FERNÁNDEZ Ruiz Silvestre, "PRESTACIONES DEL IMSS, CALCULO Y PROCEDIMIENTO ";
Editorial TRILLAS; 2ª Edición, 1990; México, D.F.

MORENO Padilla Javier, " LEY DEL INFONAVIT COMENTADA ";
Editorial TRILLAS; 2ª Edición, 1988; México, D.F.

RUEDA Hedua Ivan, " INTEGRACIÓN SALARIAL, ASPECTOS LABORALES Y FISCALES ";
Editorial ISEF; 5ª Edición, 1996; México, D.F.

TORRES Díaz Julio, " ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES, SU VALORACIÓN, OTORGAMIENTO Y APLICACIÓN "
Editorial ECASA; 3ª Edición, 1995; México, D.F.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Editorial TRILLAS; Edición 1993; México, D.F.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial PORRÚA; Edición 1992; México, D.F.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Editorial ALF; Edición 1997; México, D.F.

LEY DEL INFONAVIT COMENTADA

Editorial ECASA, Edición 1997; México D.F.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Editorial TEOCALLI, Edición 1989; México D.F.

ALTAMIRANO Toledo Magdaleno, "Los salarios caídos y las cuotas al IMSS y al INFONAVIT" "Contaduría Pública", Septiembre 1996, N° 289.

SÁNCHEZ Hernández Gerardo, "Inexistencias de un criterio uniforme en la integración del salario", "Contaduría Pública", Octubre 1993, N° 254.

AREVALO Guerrero Gloria, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO n°189, Agosto 1997.

ARREGUI Ibarra Fernando, "Contaduría Pública" IMCP, Mayo 1997.

NAVA Ramos Jesús, "Practica Fiscal" n° 138, Marzo 1997.

GASCA Breton Hugo, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO n°183, Junio 1997.

DELGADO Pedroza Guillermo, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO n° 202, Marzo 1998.

GARCIA Cuenca Gustavo, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO, nº 144 Junio 1997

ROJO Chávez Juan José, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO nº187, Julio 1997.

AMEZQUITA Flores Raúl, "Prontuario de Actualización Fiscal" Editorial SICCO nº200, Febrero 1998.

RODRIGUEZ Toral Javier, "Contaduría Pública" IMCP, nº 302, Octubre 1997.

GARCÍA Viveros Crispin, "Contaduría Pública" nº299, Julio 1997.

"PRÁCTICA FISCAL" Editorial TAXX 2ª Quincena Septiembre 1997.

A N E X O S

TABLA DE FORMULAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL SUC (artículo 27 de la nueva LSS)

1. Cuota Diaria	= a) cantidad fija diaria pactada	b) Si es variable	Percepciones variables mensuales o bimestrales Días de salario devengado en el mes o bimestre
2. Salario mensual, quincenal o semanal (art. 29 de la nueva LSS)	=	$\frac{\text{Percepciones mensual, quincenal o semanal}}{30}$	$\frac{\text{(respectivamente)}}{7}$
3. Prima vacacional (art. 76 y 80 de la nueva LFT)*	=	Días de vacaciones	x Monto de la prima vacacional (25% o más) x 100 x cuota diaria
4.- Aguinaldo (artículo 87 de la LFT)*	=	$\frac{\text{Días de aguinaldo anual (1.5 o más)}}{365}$	x 100 x Cuota diaria
5. Prima dominical fija (mensual o bimestral) (artículo 71 de la LFT)	=	$\frac{\text{Porcentaje promedio semanal Domingos que tiene el mes o bimestre}}{\text{Porcentaje promedio en el mes o bimestre}} \times \text{cuota diaria}$	$\frac{\text{I. x monto de prima dom.}}{7} \times 100$
6. Tiempo extraordinario. Rebase topes LFT (artículos 66, 67 y 68 de la LF, pero no rebase las nueve horas a la semana)	=	T. extraordinario legal	= $\frac{\text{Tiempo extra laborado convertidos a minutos}}{480 \text{ (Jornada diaria)}} \times 200\% \times 100$ 450 (jornada mixta) 420 (jornada nocturna)

*Prima vacacional y aguinaldo completos o parte proporcional

$$\text{T. extraordinario ilegal} = \frac{\text{Tiempo extra laborado convertido a minutos}}{7} \times 300 \times 100$$

480 (jornada diurna)
 450 (jornada mixta)
 420 (jornada mixta)

Nota: vea el ejemplo práctico 8, página 264, de este capítulo

<p>7. Salario proporcional 7º día (semana reducida) (artículo 72 de la LFT) la</p>	<p>Días laborados a la semana (2, 3, etc.)</p> <hr style="width: 50%; margin-left: 0;"/> <p>=</p> <p>Días laborados semanalmente en la empresa (6 días o menos)</p>	<p>salario</p> <p>x cuota diaria = $\frac{7^\circ \text{ día}}{\text{Días laborados a semana}}$</p>
<p>8. Alimentación gratuita (artículo 32 de la nueva LSS)</p>	<p>= 3 alimentos: 25%; 2 alimentos: 16.66 %; 1 alimento: 8.33%.</p>	
<p>9. Habitación gratuita (artículo de la nueva LSS)</p>	<p>= 25 %.</p>	
<p>10. Alimentación (+) habitación gratuita (artículo 32 de la nueva LSS)</p>	<p>= 50 %</p>	

PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO PATRONALES Y DEL ESTADO DE ACUERDO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997

SEGUROS DE:	LÍMITE ⁴	PRESTACIONES EN: ESPECIE	PATRON	TRABAJADOR	ESTADO	
ENFERMEDAD	25 SMGDF	(ARTICULO 25)	POR EL PERIODO DE PENSIONES DE RT. IV, R, C Y V LA BASE SERA EL SALARIO BASE DE COTIZACION (SBC)			
			1.05 %	0.375 %	0.075%	
Y	25 SMGDF	ESPECIE (ARTICULO 106)	INGRESOS HASTA DE 3 SMGDF (FRACCION I)			SOBRE LA BASE DE UN SMGDF (FRACCION III)
			13.9 % ¹			
			INGRESOS DE MAS DE 3 SMGDF (FRACCION II)		13.9 %	
MATERNIDAD	25 SMGDF		6% ²	2% ³		
			DE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y EL LIMITE DE 3 SMGDF			
RIESGOS DE TRABAJO	25 SMGDF	DINERO (ART. 107) ESPECIE* Y	0.70 % DEL SBC	0.25% DEL SBC	0.05% DEL SBC	
			% DEL RIESGO CALIFICADO POR EL SBC			
INVALIDEZ Y VIDA	15 SMGDF	DINERO (ART. 71)	LA BASE SERA EL SALARIO BASE DE COTIZACION (ARTICULO 148)			
			1.75%	0.625%	0.125%	
RETIRO	25 SMGDF	DINERO (ARTICULO 168, FRACCION I)	2% DEL SBC			
			LA BASE SERA EL SALARIO BASE DE COTIZACION (ARTICULO 168, FRACCION III)			
CESANTIA Y VEJEZ	15 SMGDF	DINERO (ARTICULO 168, FRACCION II)	3.150%	1.125%	0.225%	
			MAS 5.5% DE UN SMGDF COMO CUOTA SOCIAL (ARTICULO 168, FRACCION IV)			
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25 SMGDF	ESPECIE (ART. 211)	1% DEL SBC			

¹ ESTE PORCENTAJE SE INCREMENTARA CADA AÑO EN 0.65% A PARTIR DE 1999 HASTA EL 2º

² ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRA CADA AÑO EN 0.45% A PARTIR DE 1999 HASTA EL 2008

³ ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRA CADA AÑO EN 0.16% A PARTIR DE 1999 HASTA EL 2008.

⁴ ESTOS LIMITE ENTRARAN EN VIGOR A PARTIR DE 1997 AUMENTANDO UN SALARIO MÍNIMO CADA AÑO HASTA EL 2007 EN EL CASO DE I y V, C y V.

* POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTICULO DIECIMO

NOVENO TRANSITORIO

ARTICULO VIGESIMO QUINTO TRANSITORIO

MODIFICACION DE PORCENTAJES Y LIMITE DE SALARIO BASE DE COTIZACION

Fecha de modificación		Artículo Transitorio Vigésimo quinto	Artículo Decimonoveno Transitorio "Porcentajes del seguro de enfermedades y maternidad"		
		Límites de salarios	Artículo 106, fracción I	Artículo 106	Fracción II
Julio 1997		15 SMGDF	13.90	6.00	2.00
Julio 1998		16 SMGDF			
Enero 1999			14.55	5.51	1.84
Julio 1999		17 SMGDF			
Enero 2000			15.20	5.02	1.68
Julio 2000		18 SMGDF			
Enero 2001			15.85	4.53	1.52
Julio 2001		19 SMGDF			
Enero 2002			16.50	4.04	1.36
Julio 2002		20 SMGDF			
Enero 2003			17.15	3.55	1.20
Julio 2003		21 SMGDF			
Enero 2004			17.80	3.06	1.04
Julio 2004		22 SMGDF			
Enero 2005			18.45	2.57	0.88
Julio 2005		23 SMGDF			
Enero 2006			19.10	2.08	0.72
Julio 2006		24 SMGDF			
Enero 2007			19.75	1.59	0.56
Julio 2007		25 SMGDF			
Enero 2008			20.40	1.10	0.40
		Aumenta un salario por año	Aumenta 0.65% por año	Disminuye 0.49% por año	Disminuye 0.16% por año

TABLA DE VACACIONES CON FACTORES DE INTEGRACION CON LOS MINIMOS DE LA LFT

Antigüedad (años de servicio)		Días de vac. para 25% de PV	Con aguinaldo de 15 días
(A)	(B)		
0 a 1	0 a 1	6	1.0452
1 a 2	1 a 2	8	1.0466
2 a 3	2 a 3	10	1.0479
4 a 8	3 a 4	12	1.0493
8 a 13	4 a 9	14	1.0507
13 a 18	9 a 14	16	1.0521
18 a 23	14 a 19	18	1.0534
23 a 28	19 a 24	20	1.0548
28 a 33	24 a 29	22	1.0562
33 a 38	29 a 34	24	1.0575
38 a 43	34 a 39	26	1.0589
43 a 48	39 a 44	28	1.0603
48 a 53	44 a 49	30	1.0616

A. Maestro Baltasar C. y otros autores.
 B. Maestro Trueba Urbina.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
 AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
 PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-03

LA REPRODUCCION NO AUTORIZADA DE ESTOS FORMATOS CONSTITUYE UN DELITO EN LOS TERMINOS DE LAS LEYES APLICABLES

IMSS CLAVE DE ARCHIVO 1 2 3 PERMANENTE EVENTUAL EVENTUAL CONST.		TIPO DE MODIFICACION DEL TRABAJADOR 1 2 3 PERMANENTE EVENTUAL EVENTUAL CONST.		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR 10 DIGITOS D.C. V.E.R.	
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS) D.C. V.E.R.		APELLIDO PATERNO F.L.O. 0 1 2 F.L.O. 0 1 2 VARIABLE MIXTO		NOMBRE (S) OCUPACION DEL TRABAJADOR	
SALARIO BASE \$ DE COTIZACION ANTERIOR		TIPO DE SALARIO F.L.O. 0 1 2 F.L.O. 0 1 2 VARIABLE MIXTO		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE APRO EN EL IMSS	
SALARIO BASE \$ DE COTIZACION		FECHA DE MODIFICACION		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LA OBRERA O EL OBRERO	
DIA (2 DIGITOS), MES (2 DIGITOS), AÑO (2 DIGITOS)		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	
EN CASO DE PERSONA FUSCA NOMBRE (S)		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y NO. MANZANA MUNICIPIO ESTADO C.P.		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR CARGO)		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	
FIRMA DEL TRABAJADOR		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO	

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

LEÑESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES*

Vigentes del 1 de enero al 31 de diciembre de 1998

SALARIOS MÍNIMOS (en pesos diarios)		ÁREA GEOGRÁFICA \$		
		A	B	C
GENERALES				
		30.20	28.00	26.05
PROFESIONALES				
1	Albañilería, oficial de	44.00	40.90	38.00
2	Archivista clasificador en oficinas	42.00	39.05	36.20
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	38.35	35.55	33.05
4	Bulldozer, operador de	46.30	42.95	39.90
5	Cajero(a) de máquina registradora	39.05	36.30	33.75
6	Cajista de imprenta, oficial	41.55	38.65	35.80
7	Cantinero preparador de bebidas	39.95	37.05	34.45
8	Carpintero de obra negra	41.00	38.05	35.30
9	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	43.20	40.10	37.20
10	Cepilladora, operador de	41.80	38.80	36.05
11	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	44.65	41.45	38.45
12	Colchones, oficial en fabricación y reparación de	40.40	37.50	34.85
13	Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	43.00	40.00	37.10
14	Contador, ayudante de	42.40	39.35	36.55
15	Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	40.75	37.90	35.15
16	Construcción, herrero en	42.40	39.35	36.55

SALARIOS MÍNIMOS (en pesos diarios)		ÁREA GEOGRÁFICA \$		
		A	B	C
17	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	39.55	36.70	34.15
18	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	38.95	36.15	33.65
19	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	40.15	37.30	34.55
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	41.00	38.05	35.30
21	Chofer de camión de carga en general	45.05	41.85	38.85
22	Chofer de camioneta de carga en general	43.65	40.50	37.55
23	Chofer operador de vehículos en grúa	41.80	38.80	36.05
24	Draga, operador de	46.85	43.60	40.35
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	43.85	40.75	37.80
26	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	43.00	40.00	37.10
27	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	43.50	40.40	37.45
28	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	41.80	38.80	36.05
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	38.15	35.45	32.75
30	Encargado de bodega y/o almacén	39.70	36.90	34.25
31	Enfermero(a) con título	49.80	46.15	42.90
32	Enfermería, auxiliar práctico de	41.00	38.05	35.30

SALARIOS MÍNIMOS (en pesos diarios)		ÁREA GEOGRÁFICA \$		
		A	B	C
33	Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	40.60	37.65	34.95
34	Fogonero de calderas de vapor en	42.00	39.05	36.20
35	Gasolinero, oficial	38.95	36.15	33.65
36	Herrería, oficial de	42.40	39.35	36.55
37	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	43.20	40.10	37.20
38	Hornero fundidor de metales, oficial	44.30	41.15	38.20
39	Joyer-platero, oficial	41.00	38.05	35.30
40	Joyer-platero en trabajo a domicilio, oficial	42.75	39.75	36.90
41	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	40.40	37.50	34.85
42	Linotipista, oficial	45.65	42.45	39.40
43	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	39.35	36.55	33.85
44	Maestro en escuelas primarias particulares	46.55	43.20	40.10
45	Manejador de gallineros	37.70	35.05	32.55
46	Maquinaria agrícola, operador de	44.30	41.15	38.20
47	Máquinas de fundición a presión, operador de	39.95	37.05	34.45
48	Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	39.70	36.90	34.25
49	Máquinas para madera en general, oficial operador de	42.00	39.05	36.20
50	Máquinas para moldear plástico, operador de	38.95	36.15	33.65
51	Mecánico fresador, oficial	44.40	41.25	38.30
52	Mecánico operador de rectificadora	42.75	39.75	36.90
53	Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	45.65	42.45	39.40
54	Mecánico tornero, oficial	42.75	39.75	36.90
55	Mecanógrafo(a)	39.05	36.30	33.75
56	Moldero en fundición de metales	41.80	38.80	36.05
57	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	39.55	36.70	34.15
58	Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	43.20	40.10	37.20
59	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	41.55	38.65	35.80
60	Peinador(a) y manicurista	41.00	38.05	35.30
61	Perforista con pistola de aire	43.50	40.40	37.45
62	Pintor de automóviles y camiones, oficial	42.40	39.35	36.55

SALARIOS MÍNIMOS (en pesos diarios)		ÁREA GEOGRÁFICA \$		
		A	B	C
63	Pintor de casa, edificios y construcciones en general, oficial..	42.00	39.05	36.20
64	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	39.05	36.30	33.75
65	Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	42.15	39.20	36.35
66	Prensa Offset multicolor, operador de	44.00	40.90	38.00
67	Prentista, oficial	41.00	38.05	35.30
68	Radionécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	43.85	40.75	37.80
69	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	38.15	35.45	32.75
70	Recepcionista en general	39.35	36.55	33.85
71	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	39.70	36.90	34.25
72	Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	41.55	38.65	35.80
73	Reportero(a) en prensa diaria impresa	90.50	84.05	77.90
74	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	90.50	84.05	77.90
75	Repostero o pastelero	44.00	40.90	38.00
76	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	44.30	41.15	38.20
77	Soldador con soplete o con arco eléctrico	43.50	40.40	37.45
78	Taibartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	41.00	38.05	35.30
79	Tablajero y/o carnicero en mostrador	41.00	38.05	35.30
80	Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	41.80	38.80	36.05
81	Tapicero en reparación de muebles, oficial	41.80	38.80	36.05
82	Taquimecanógrafo(a) en español	41.20	38.25	35.55
83	Trabajador(a) social	49.80	46.15	42.90
84	Traxcavo neumático y/o oruga, operador de	44.85	41.65	38.65
85	Vaquero ordeñador a máquina	38.15	35.45	32.75
86	Velador	38.95	36.15	33.65
87	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	40.15	37.30	34.55
88	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	39.55	36.70	34.15