



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**

**ESTUDIO FISCAL INTEGRAL
"INTEGRACION DEL SALARIO DIARIO DE LOS
TRABAJADORES PERMANENTES DE ACUERDO A
SU RANGO PARA EFECTOS DEL IMSS EN UNA
EMPRESA DESCENTRALIZADA"**

**TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A :
ADRIANA CATALINA CASTILLO ALVIZO**

ASESOR : C.P. DIONICIO MONTES MOLINA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE



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

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Estudio Fiscal Integral " Integración del Salario Diario de los
trabajadores permanentes de acuerdo a su rango para efectos del
IMSS en una empresa descentralizada "

que presenta la pasante: Adriana Catalina Castillo Alvizo
con número de cuenta: 9105175-4 para obtener el título de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VISTO BUENO

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 2 de septiembre de 2002

MODULO	PROFESOR	FIRMA
<u>I</u>	<u>C.P. Dionicio Montes Molina</u>	<u>[Firma]</u>
<u>III</u>	<u>L.C. Luis Yescas Ramírez</u>	<u>[Firma]</u>
<u>IV</u>	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>	<u>[Firma]</u>

Agradecimientos

- A la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán por darme la oportunidad de formar parte de su equipo de estudiantes y brindarme las condiciones necesarias para mi formación profesional.
 - A mis maestros y asesores por compartir sus conocimientos y experiencia para la realización de este proyecto, por su infinita paciencia y su gran vocación.
 - A mis padres por su cariño, confianza e incondicional apoyo, gracias por escucharme siempre.
 - A mis hermanas por caminar siempre a mi lado y ser mis mejores amigas.
 - A Jonathan por enseñarme que no existe obstáculo infranqueable, por estar conmigo, apoyarme y brindarme su cariño.
 - A todos mis compañeros y amigos por ser partícipes de este proyecto.
-

Índice

Introducción	1
Capítulo 1. Nociones Preliminares	
1.1 Empresa	4
1.2 Trabajador	8
1.3 Contrato de Trabajo	10
Capítulo 2. La Seguridad Social en México y el Instituto Mexicano del Seguro Social	
2.1 Antecedentes	15
2.2 Seguridad Social	24
2.3 Fundamento Legal	32
2.4 Funciones del Seguro Social	37
2.5 Relación con las Empresas Descentralizadas	38
Capítulo 3. Integración Salarial para Efectos del IMSS	
3.1 Salario	40
3.2 Base de Cálculo	43
3.3 Conceptos que lo Integran	45
Capítulo 4. Caso Práctico	
4.1 Lineamientos para la determinación del SDI	62
4.2 Permanente Sindicalizado	66
4.3 Permanente Confianza	71
Conclusiones	81
Bibliografía	83

Objetivos

General

Determinar que es y como se calcula en una empresa descentralizada el Salario Diario Integrado para efectos del I.M.S.S.

Particular

Conocer por que y de que forma se hace este tipo de cálculos en el lugar donde trabajo.

Hipótesis

Es correcta la manera en que se integra en las empresas descentralizadas el salario base de cotización para efectos de la Legislación del I.M.S.S.

Planteamiento del Problema

En cuanto al salario base de cotización la Ley del I.M.S.S. impone topes que no permiten integrar el total de las prestaciones que otorga la empresa a sus trabajadores, asimismo en los contratos colectivos el desconocimiento de las prestaciones que no integran no se aplican correctamente dando como resultado una carga fiscal tanto para el patrón como para el trabajador.

Introducción

La Misión del Instituto Mexicano del Seguro Social es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus dependientes económicos la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte.

La protección se extiende no sólo a la salud, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide, en forma temporal o permanente, que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva, lo que conlleva a un desequilibrio en la familia.

Por tanto el Seguro Social reconoce que la salud constituye un derecho no una concesión y que es una obligación legal para el patrón ocuparse de la salud integral de los miembros de la empresa.

Uno de los principales instrumentos de la seguridad social es entre otros el Seguro Social, de cuya organización y administración se encarga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para que esta institución pueda cumplir con su misión es necesario partir de la determinación del salario base de cotización, siendo que para efectos de la Ley del IMSS se integra con pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

De lo mencionado anteriormente se desprende la necesidad de dar a conocer que es la Seguridad Social, cuales son las prestaciones mínimas de Ley que se otorgan a los trabajadores a través de la Ley Federal del Trabajo.

Así como las que otorga una empresa descentralizada por medio de su Contrato Colectivo de Trabajo y determinar según lo establecido por el IMSS que integra el salario base de cotización.

En el primer capítulo se definirán los conceptos y clasificación de empresa, trabajador y como se relacionan con el contrato colectivo de trabajo.

Posteriormente se hará un recorrido por los antecedentes y fundamentos legales de la Seguridad Social en México, además se mencionaran las funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social y su relación con una empresa descentralizada.

En el tercer capítulo se desarrollaran los conceptos que integran al Salario como son los pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie; que es el propósito principal de este proyecto.

Finalmente se hará el cálculo del salario base de cotización de un trabajador sindicalizado y uno de confianza para ejemplificar lo descrito en los capítulos anteriores.

Capítulo 1. Nociones Preliminares

1.1 Empresa

Podemos definir a una empresa como una unidad productora de bienes y servicios homogéneos para lo cual organiza y combina el uso de factores de la producción.

Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, esto conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Se considera empresa la persona física o moral que realice las actividades a que se refiere el artículo 16 del Código Fiscal de la Federación:

"Una empresa es una Organización existente con medios propios y adecuados para alcanzar un fin económico determinado. Compañía o sociedad mercantil, constituida con el propósito de producir bienes y servicios para su venta en el mercado".

Se define a las empresas públicas como organismos y/o empresas *descentralizados* dependientes del Estado dedicados a la producción de bienes y servicios para la venta en el mercado y cuyas operaciones económicas y financieras se encuentran incluidas en el Presupuesto de Egresos de la Federación (control directo) o sólo las relativas a las transferencias de recursos que reciben para apoyar su funcionamiento (control indirecto), su propósito fundamental no es el lucro sino la obtención de objetivos sociales o económicos.

El término descentralización se refiere a la acción de transferir autoridad y capacidad de decisión en organismos del sector público con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como autonomía orgánica y técnica (organismos descentralizados).

Todo ello con el fin de desahogar y hacer más ágil el desempeño de las atribuciones del Gobierno Federal.

Asimismo, se considera descentralización administrativa a las acciones que el Poder Ejecutivo Federal realiza para transferir funciones y entidades de incumbencia federal a los gobiernos locales, con el fin de que sean ejercidas y operadas acorde a sus necesidades particulares.

Otra definición de empresa pública entidades de derecho público con personalidad jurídica, patrimonio y régimen jurídico propios, creadas o reconocidas por medio de una ley del H. Congreso de la Unión o decreto del Ejecutivo Federal para la realización de actividades mercantiles, industriales y otras de naturaleza económica, cualquiera que sea su denominación y forma jurídica.

El sector público tendrá a su cargo, de manera exclusiva, las áreas estratégicas que se señalan en el artículo 28, párrafo cuarto de la Constitución, manteniendo siempre el Gobierno Federal la propiedad y el control sobre los organismos que en su caso se establezcan.

Asimismo, podrá participar por sí o con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo.

Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.

La ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.

La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, en los términos que establece esta Constitución.

En lo que respecta a la aplicación de las leyes del trabajo el artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI Inciso B, nos dice que "corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a aquellas empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal"

1.2 Trabajador

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 define al trabajador como la "Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

El contrato colectivo de trabajo del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) nos dice que un trabajador es "Toda persona física que preste a la empresa un trabajo personal subordinado" y lo clasifica de la siguiente manera:

Trabajador Permanente:

El que desempeña puestos de base de función necesaria y permanente en la empresa.

Trabajador Temporal:

El que se contrate para ocupar un puesto creado por tiempo fijo, o para realizar actividades adicionales al trabajo permanente, por así requerirlo la empresa.

Los trabajadores permanentes y temporales se dividen a su vez en:

- Trabajador de Base.- Es el que ocupa como titular puesto consignado al tabulador, este contiene la lista de puestos correspondientes a cada centro de trabajo de la empresa, clasificados por grupos orgánicos de acuerdo al Plan de carrera en las diversas ramas de actividad, especificándose en ellos la denominación, número de puestos y salario de los mismos, el cual corresponde al nivel de desempeño dentro del rango de salario de cada grupo orgánico; solo puede ser trabajador de base el que es miembro del SUTERM.

- Trabajador de Confianza.- dentro de sus funciones puede ser la de dirigir, inspeccionar, vigilar y fiscalizar en la empresa, así como Administrar. El trabajador de confianza esta especialmente obligado a cumplir las disposiciones del contrato colectivo y a no inmiscuirse en el régimen interno del SUTERM.

1.3 Contrato de trabajo

Es necesario mencionar que "El trabajo es un derecho y un deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia" según el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo.

La relación laboral nace cuando empieza a prestar su servicio, y su duración de acuerdo con el artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo, será para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, a falta de estipulación será por tiempo indeterminado.

La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo comúnmente es originada por un contrato, que genera la prestación de servicios.

Por tal motivo, existe el contrato de trabajo y se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

La existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal

y el que recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

El Contrato Individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

El derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionista del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes.

En este tipo de contrato se debe estipular las condiciones de trabajo por escrito; esto es cuando no existan contratos colectivos aplicables.

El Contrato Individual debe contener las siguientes condiciones de trabajo:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón

2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible
4. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo
5. La duración de la jornada
6. La forma y el monto del salario
7. El día y el lugar de pago del salario
8. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

La Ley Federal del Trabajo (art. 386) nos señala que el Contrato Colectivo de Trabajo "es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Patrones, o uno o varios

Sindicatos de Patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el Contrato Colectivo, es como un acuerdo bilateral entre las organizaciones sindicales de los trabajadores y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

El Contrato Colectivo de Trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo, esas condiciones son las obligatorias por ejemplo: salarios, jornadas, intensidad y calidad de trabajo, descansos, aguinaldos, vacaciones, etc., a estas prestaciones se tiene derecho desde el momento que se realice la prestación de servicio.

Es obligatorio celebrarlo por escrito y depositarlo ante la junta central de conciliación y arbitraje.

El Contrato Ley como lo dice en su artículo 404 la Ley Federal del Trabajo "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y

declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Los Contratos Colectivos y Contrato Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el Contrato Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que estos y aquellos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región.

Por tal motivo, los Contratos Colectivos y los Contratos Ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal.

Capítulo 2. La Seguridad Social en México y el Instituto Mexicano del Seguro Social

2.1 Antecedentes

En nuestro país podemos considerar como un antecedente remoto las asociaciones de trabajadores que, al final, serían los precursores del sindicalismo en México, pero que de alguna manera, aunque sea indirectamente, fueron la semilla que inicia la conciencia de las necesidades de seguridad social.

Los antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana en las Leyes de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo, del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906.

En estos dos ordenamientos legales de rango estatal se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

?

Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

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

"De utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; en ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes.

La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos

contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos".

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartitas, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores. Por encargo del Presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto su principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, Licenciado Ignacio García Téllez.

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto, de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que "cubriría o prevendría

los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria.

Aprobado el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1938. Pero tampoco esta vez pudo llegar más adelante pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo fundamentado en estudios actuariales.

Hacia 1942 se unieron todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. La función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su

capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales". El Congreso aprobó la Iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social.

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

Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al iniciarse las actividades del nuevo organismo, su primer director, Vicente Santos Guajardo y una planta de empleados mínima, se dedicaron, entre otras cosas, a realizar los proyectos e investigaciones que implicaba la instrumentación de las diversas ramas de aseguramiento; a estudiar las experiencias de otros países en el campo de la seguridad social para aprovecharlas en México; a divulgar el sentido y las posibilidades de la seguridad social y a realizar una intensa labor de convencimiento, tanto entre los trabajadores como

entre los empresarios, acerca de los alcances de la ley y de las ventajas que reportaría a unos y a otros su aplicación.

Se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir de enero del año siguiente; mientras tanto se procedió a la inscripción de los patrones.

En diciembre de 1943 el Lic. García Téllez es nombrado nuevo director del Instituto y unos cuantos días después, el 6 de enero de 1944, se pone en marcha formalmente el otorgamiento de servicios médicos en todas las modalidades prescritas.

Durante algunos meses continuaron las manifestaciones de inconformidad y los ataques contra la introducción del sistema. Estos provenían de varios sectores empresariales que se resistían al nuevo pago implicado en las cuotas de la seguridad social. Curiosamente, también algunos grupos sindicales realizaron numerosas expresiones de rechazo. Poco a poco se fueron atenuando las posiciones más violentas ante la actitud decidida del gobierno de poner en marcha el Seguro Social en todos sus ramos. Antes de que concluyera 1946 el sistema operaba ya en Puebla, Guadalajara y Monterrey.

En el período 1946-1952, se inauguró el primer hospital de zona, La Raza y también el edificio principal ubicado en el Paseo de la Reforma, de la ciudad de México.

Durante la administración 1952-1958 se buscó asegurar el equilibrio financiero de la institución mediante la reorganización administrativa. Se diseñó un plan de inversiones que incluía la construcción de grandes unidades hospitalarias y se inició en el Distrito Federal el sistema de Medicina Familiar.

Derivado de las reformas a la Ley del Trabajo de 1962 quedó a cargo del Instituto proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de trabajadoras.

El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el Seguro Social poco más de 6 millones de personas.

A partir de 1970 el Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos y se busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento.

Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en marzo de 1973.

La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

El rasgo más trascendente de esta Ley fue la clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral sino que, en la medida de las posibilidades, tendiera a construir una "seguridad social integral".

En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna. Así comenzó a operar el Programa Nacional de Solidaridad Social por Cooperación Comunitaria, financiado por la Institución y por el Estado, y más adelante tomo el nombre que lleva hasta la fecha: Programa IMSS - Solidaridad.

A pesar de los momentos difíciles de los años 1982 y siguientes, el Instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporara al sistema de seguridad social.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, operativa de la Institución. Durante todo el año 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar, con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución a los problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial en diciembre del mismo año 1996.

La Nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazos.

Por lo pronto, los derechohabientes ascienden a 36 millones 553 mil personas. El total de asegurados permanentes llegó a 10 millones 729 mil y el total de pensionados es de un millón 579 mil.

Con 53 años de servicios ininterrumpidos, el IMSS sigue siendo recurso invaluable para la salud y el bienestar de los trabajadores mexicanos.

2.2 Seguridad Social

A través de la historia, el ser humano se ha concientizado del hecho de que las actividades que desempeña muestran una evolución constante, que van de la mano con el desarrollo de su mismo conocimiento científico, tecnológico y cultural, de tal forma que la vida que tiene una persona en la actualidad es muy diferente de la que vivía hace algunos años y que esa diferencia se manifiesta principalmente en dos sentidos: el que se refiere a la diversidad de las formas de vida y el referente a la complejidad de los medios de subsistencia.

No obstante, podemos observar una constante en la evolución, una situación deseada invariablemente por todos los seres que integraron las generaciones anteriores y los que integramos la sociedad actual; el objetivo que de una u otra manera todos queremos alcanzar o incrementar cuando hemos adquirido los medios necesarios para la supervivencia es la seguridad.

El término seguridad es muy amplio; se ve afectado por todo el quehacer humano y aún del individuo. El marco que integra, se amplía o se restringe dependiendo de las características individuales o sociales, incluso varía según la época o el lugar en el que tenga aplicación.

Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a sentir seguridad. Es un elemento clave para que el hombre tenga una calidad de vida adecuada a sus expectativas.

En este sentido podemos observar que la seguridad es tanto un medio, como un fin que el ser humano persigue y es ahí donde radica su importancia.

Es mediante la seguridad que el hombre adquiere la posibilidad de ser creativo, de superarse y adquirir los satisfactores necesarios para alcanzar el bienestar.

La seguridad social, por ende, busca que las personas encuentren la relación, la armonía entre los intereses inherentes a su propia seguridad, necesaria para su desarrollo individual, y la seguridad colectiva, pues el ser humano como parte integrante de una sociedad, se verá afectado, por los demás individuos que comparten tanto su vida como sus objetivos e inquietudes.

El artículo segundo de la Ley del Seguro Social establece "La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo,

así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado."

En este concepto podemos notar que los fines principales son, en primer lugar asegurar que las personas tengan salud, esto mediante los diversos instrumentos de que se vale la seguridad social, convenientemente establecidos como prestaciones en especie, otorgando así, asistencia médica integral, y en segundo lugar, la protección de los medios de subsistencia, obtenida mediante las prestaciones en dinero, y las pensiones básicamente. Por último se establecen los servicios sociales que permitirán a la población obtener el bienestar, en lo general y en lo particular, dando así, respuesta a las necesidades de seguridad establecidas por la humanidad a lo largo de la historia, sin olvidar que en esta materia aún hace falta mucho por hacer en nuestro país.

"La seguridad social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural." (Briceño Ruiz 1992: p.15)

"La seguridad social puede interpretarse como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas

públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos" (Oficina Internacional del Trabajo 1995: p.3)

El seguro social surge de la necesidad de proteger a los sujetos económicamente activos, de manera que aunque se vea interrumpida su trayectoria laboral, tenga la posibilidad de mantener sus recursos.

El seguro social es la parte de la seguridad social que bajo la administración o vigilancia del Estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores por la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de los riesgos a que están expuestos.

La ley del Seguro Social establece en el artículo cuarto que el seguro social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

El seguro social será entonces el medio por el que se alcancen los programas de seguridad social.

La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados, en México una de las instituciones que se encargan de instrumentar la seguridad social es el Instituto Mexicano del Seguro Social el cual proporciona un bienestar social sólido. Su misión es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como la enfermedad, la invalidez, la vejez o la muerte.

El Instituto actúa como uno de los mecanismos más eficaces para redistribuir la riqueza social y contribuye así a la consecución de la justicia social en el país.

La seguridad social se caracteriza por reunir ciertos aspectos que determinan su amplitud, su profundidad, las necesidades y requerimientos que tiene para poder asegurar su aplicación. En primer lugar tenemos su universalidad.

A pesar de que la geografía juega un papel muy importante en el sentido de influir a la seguridad social, diferenciándola de una región a otra, podemos distinguir que sus objetivos a alcanzar se estandarizan en dar una protección global, de ser posible a la totalidad de la población, es decir en la medida que somos más generales en el

análisis de la seguridad social, encontramos que sus objetivos son siempre los mismos.

La asistencia social, aplicada inicialmente cuando surgió la necesidad de atender a los desposeídos, abrió los ojos a la sociedad acerca de la importancia de mantener programas que ayudaran a todos aquellos que lo habían perdido todo. Sin embargo se caracterizó por ser una ayuda limitada y humillante.

Para hacerse acreedor a los beneficios de la asistencia social era necesario aceptar públicamente su incapacidad para mantenerse por sí mismo, y en algunas ocasiones, hasta se llegó al extremo de separar a los conyugues en albergues distintos, desintegrando a la familia. Los seguros privados solamente protegían a cierta clase de trabajadores de algunas empresas, contra el riesgo profesional.

La seguridad social busca en contra posición, la protección total para toda la población, buscando alcanzar este fin por distintos medios, siendo uno de los principales, la aplicación del seguro social.

Una condición indispensable para lograr dichos fines, es que la seguridad social sea regulada por el estado. Como la misma ley lo establece, las disposiciones referentes a la seguridad social son de orden público y de interés social.

Es necesario que el Estado intervenga para asegurar, por un lado, que se cumplan las obligaciones generadas con motivo de la aplicación del seguro social, que se otorguen los derechos a favor de quien corresponda y por otro lado, que se otorgue el financiamiento y las bases económicas para que la seguridad social sea sostenible en el tiempo. Esta condición será posible, si el financiamiento es compartido por los tres sectores involucrados en la seguridad social.

Las aportaciones se proporcionan entonces, tanto por los mismos trabajadores, como por los patrones y el estado, buscando que dichas aportaciones se caractericen por su justicia y equidad al distribuir la carga impositiva. Por ejemplo, los trabajadores deben estar exentos de contribuir para el seguro de riesgos de trabajo, esta carga debe ser financiada en su totalidad por el patrón, debido a que es por medio y a causa de él, que se genera dicho riesgo.

Uno de los mayores retos para la seguridad social en México ha sido desde siempre brindar protección a toda la población. En este sentido, es importante considerar que a los diferentes regímenes de seguridad social en el país únicamente cotizan una mínima parte de la población ocupada, por lo que aún nos encontramos alejados del ideal de universalidad que siempre ha sostenido la seguridad social mexicana.

No pude pasar inadvertido el hecho de que las contribuciones y la cobertura de la seguridad social están directamente vinculadas a la situación del empleo y los salarios. Cuando disminuye el empleo formal, se reduce la cobertura y bajan los ingresos del Instituto. La recaudación, al estar ligada a los salarios y no al costo de los servicios, depende considerablemente de la evolución de éstos, por lo que en épocas en que los salarios no crecen en términos reales, los ingresos institucionales disminuyen y es en esos tiempos de adversidad cuando la demanda de servicios aumenta.

2.3 Fundamento Legal

Dentro del marco jurídico existen varias leyes que se complementan entre sí, así mismo se hace mención de aquellas que tienen más relación con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Código Fiscal de la Federación establece lo siguiente:

Artículo 2°. Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

I. Impuestos son las contribuciones establecidas en Ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentren en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV de este artículo.

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

III. Contribuciones de mejoras son las establecidas en Ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

IV. Derechos son las contribuciones establecidas en Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados cuando, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran los preceptos básicos sobre seguridad y bienestar social. Es necesario comenzar por el artículo 4°, ya que este lo encuadramos dentro de las garantías individuales, crea un ambiente de organización social, de igualdad entre todos los ciudadanos mexicanos, establece el acceso libre a los servicios de salud, de vivienda y a todos aquellos que corresponda impartir al Estado, delimitando a las leyes para que definan los fundamentos y las circunstancias en que estos serán proporcionados.

El artículo 31 fracción IV, nos dice que son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan,, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por su parte el Artículo 123 en su apartado A, enumera las condiciones bajo las que se desarrollarán todos los tipos de trabajo que se conviertan en obligación para los patrones dentro de la que destaca la salud:

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

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley de Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de

El artículo 31 fracción IV, nos dice que son obligaciones de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan,, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

Por su parte el Artículo 123 en su apartado A, enumera las condiciones bajo las que se desarrollarán todos los tipos de trabajo que se conviertan en obligación para los patrones dentro de la que destaca la salud:

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

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley de Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de

los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, otorga un especial cuidado a la seguridad social, a la salud, a la higiene y a todos aquellos elementos que dan al trabajador la tranquilidad en la realización de su trabajo.

Para el empleador, un trabajador sano no implica costos extraordinarios y puede exigirse mayor productividad; el artículo 132, fracción XVI dice que son obligaciones de los patrones instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.

La fracción XVII señala que los patrones deben cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo el tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

La ley del Seguro Social contiene las disposiciones básicas en cuanto a seguridad social se refiere:

Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

Artículo 2º. La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Artículo 4º. El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

Artículo 5º. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, cuando así lo prevea la presente Ley.

2.4 Funciones del Seguro Social

La seguridad social es uno de los mejores medios para llevar a cabo los objetivos de política social y económica del Gobierno y satisfacer las legítimas demandas y aspiraciones de la población. Su materialización en el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha destacado por los grandes beneficios proporcionados a los trabajadores, sus familias y a las empresas, así como por la promoción de la salud y el bienestar de la sociedad.

El Instituto ha sido instrumento redistribuidor del ingreso, expresión de solidaridad social y baluarte auténtico de la equidad y la estabilidad de nuestro país.

La legislación vigente establece que la seguridad social tiene por finalidad 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. Para cumplir con tales propósitos el Instituto Mexicano del Seguro Social cuenta con cuatro ramos de aseguramiento: Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte; Riesgos de Trabajo; Enfermedades y Maternidad; así como Guarderías.

2.5 Relación con las Empresas Descentralizadas

Los organismos descentralizados y sus sindicatos reconocen la elevada jerarquía de los principios de la seguridad social como elementos esenciales de la justicia social.

Para sustanciarlos se establece un sistema de derechos, obligaciones y garantías contractuales que, aunados a los legales, tienden a fincar relaciones de trabajo dignas y seguras.

Estos derechos y obligaciones son determinantes en la formación de una conciencia nacionalista y revolucionaria por cuya fuerza se enriquezca y profundice en los trabajadores su prominente participación en las tareas de la Industria Eléctrica Nacionalizada y que les garanticen en lo posible, aún cuando se encuentren impedidos transitoria o definitivamente de prestar servicios, cuando los hubieren prestado por cierto tiempo o cuando mueran, las condiciones de vida adecuadas con sus dependientes o de sus dependientes, por las que adquieran vigencia los derechos a alimentación nutritiva y suficiente, salud física y mental, habitación decorosa e higiénica, educación eficiente, vestido adecuado, descanso reparador y constructivo y, en general, al disfrute de los medios que hacen posible la libertad.

Como el Instituto Mexicano del Seguro Social tomó a su cargo las prestaciones y servicios que establece la Ley del Seguro Social, los organismos descentralizados ratifican la estipulación consignada con anterioridad, en el sentido de que convendrán con el IMSS las condiciones y establecerán las obligaciones que garanticen que sus trabajadores contarán con las instalaciones hospitalarias, clínicas, etc., a su servicio, así como laboratorios, médicos y personal que se dedique a su atención.

Capítulo 3. Integración Salarial para efectos del IMSS

3.1 Salario

El artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo define que "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", en tanto que el artículo 86, indica acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º nos señala que "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123", este mismo artículo en su fracción VII nos menciona que "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" y en la fracción X, aclara que "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo el salario puede fijarse por:

□ **Unidad de Tiempo:**

Significa que el patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, día, semana o por mes.

□ **Unidad de Obra:**

Es el que se fija en el llamado trabajo a destajo, esto, es que por cada unidad se paga una cantidad determinada.

□ **Comisión:**

Es el caso de los vendedores, a quienes se les paga un porcentaje sobre el monto de las ventas que estos efectúen, además de su sueldo base, o bien puede pactarse que cuando las ventas excedan de una cantidad prefijada se les dé un porcentaje adicional en proporción al excedente de ventas.

□ **A Precio Alzado:**

Este tipo de salario opera cuando al trabajador-vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y, al lograr sus ventas a un precio mayor, el excedente forma parte de su salario

Para efectos de la Ley del Seguro Social, la clasificación del salario puede hacerse en función de los elementos que lo integran, de la siguiente manera:

□ **Salario Fijo:**

Cuando se integre de elementos fijos y otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.

□ **Salario Variable:**

Cuando por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos.

□ **Salario Mixto:**

Cuando el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables.

3.2 Base de cálculo

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, riesgos 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 aquellos deben cubrir para protección propia y de sus familias, y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta las primas que les 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.

Sobre la formación del salario diario integrado para efectos de cotizar al Instituto Mexicano del Seguro Social, tenemos básicamente al artículo 27 de la Ley del Seguro Social, el cual nos indica las partidas que integran el salario, así como sus excepciones; es conveniente que este concepto quede lo más claro posible para evitar errores en el cálculo o en el criterio para su integración y posteriormente nos provoque diferencias que repercutan en hacer pagos en exceso o pagos menores lo que trae como consecuencia el pagar actualizaciones, recargos, multas, etc.

3.3 Conceptos que lo integran

De acuerdo al artículo 27 de la Ley del Seguro Social, las bases para la integración de Salario Base de Cotización son de la siguiente forma:

- Pagos en efectivo por cuota diaria

Más :

- Gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación

Igual:

Salario base de cotización

Como podemos ver el Salario Diario se integra por todos los pagos que se hagan al trabajador, el artículo 27 nos especifica cuales son beneficios o pagos que no se tomarán en cuenta para la integración del salario diario:

1. Instrumentos de trabajo.
2. Fondo de Ahorro.
3. Aportaciones adicionales del patrón.
4. Infonavit y Participación de los Trabajadores en las Utilidades.
5. Alimentación y habitación.
6. Despensas.
7. Premios de asistencia y puntualidad.
8. Aportaciones para fines sociales.
9. Tiempo Extra.

1. Instrumentos de trabajo.

Artículo 27. F. I.

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

Es obligación del patrón proporcionar los instrumentos de trabajo, por ello, no se incluirán en la integración del salario diario, siempre y

cuando se utilicen o se eroguen como consecuencia y en virtud de dicho trabajo.

2. Fondo de Ahorro.

Artículo 27. F. 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".

En este concepto debemos tomar en cuenta el acuerdo 494/93 del Consejo Técnico del IMSS del 18 de agosto de 1993 que dice:

"Cuando el fondo de ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario

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

Podemos resumir que se excluirá el fondo de ahorro de la integración del salario diario cuando:

- a) El trabajador no retire el fondo más de dos veces al año
- b) Integrará salario sólo el excedente cuando las aportaciones del patrón sean mayores a las del trabajador.

3. Aportaciones adicionales del patrón.

Artículo 27. F. 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".

En este concepto, ya no sólo las aportaciones mayores que quiera aportar el patrón para el ramo de retiro, sino también las hechas para

el ramo de cesantía y vejez, no integrarán salario ya que la base para el calculo de estos es el propio salario diario integrado.

4. Infonavit y Participación de los Trabajadores en las Utilidades.

Artículo 27. F. IV.

"Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa".

5. Alimentación y habitación.

Artículo 27. F. 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".

Como podemos observar no es tan conveniente para una empresa el cobrar en forma simbólica la alimentación y la habitación, ya que esto provocaría que formen parte del salario base de cotización, y para

que no integren salario se deberá cobrar de manera onerosa por dichos conceptos.

6. Despensas.

Artículo 27. F. VI.

"Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal".

En este punto es conveniente referirnos al acuerdo 495/93 del consejo técnico del I.M.S.S. del 18 de agosto de 1993 que señala:

"La fracción VI. del artículo 27 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores".

7. Premios de asistencia y puntualidad.

Artículo 27. F. 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".

En esta fracción tampoco se nos especifica si el excedente integra o no al salario diario integrado, por lo que se reproduce lo estipulado por el Consejo Técnico del I.M.S.S. en su acuerdo 496/93 del 18 de agosto de 1993.

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

No obstante lo anterior, se percibe también duda interpretativa acerca de la forma de calcular la condicionante para integración, puesto que pudiera pensarse que las percepciones mencionadas fueran consideradas como fijas y recurrentes para determinar el salario base de cotización.

8. Aportaciones para fines sociales.

Artículo 27. F. 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".

9. Tiempo Extra.

Artículo 27. F. IX.

"El tiempo extra dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo".

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

Partidas cuya integración se interpreta:

El acuerdo del H. Consejo Técnico del I.M.S.S. número 77/94 del 9 de marzo de 1994 y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de abril del mismo año, interpreta conceptos adicionales para efectos de integración, siendo algunos de estos, los siguientes:

- o Seguros de vida, invalidez y gastos médicos:

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, por que la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador o sus familiares.

Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo, y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

Se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón, en el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo.

Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, por que en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario.

Se concluye entonces que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, reciban beneficios derivados de esta contratación.

□ Bonos o premios de productividad:

Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las nueve fracciones del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

□ Alimentación:

La fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representen cada una de ellas, cuando menos el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.

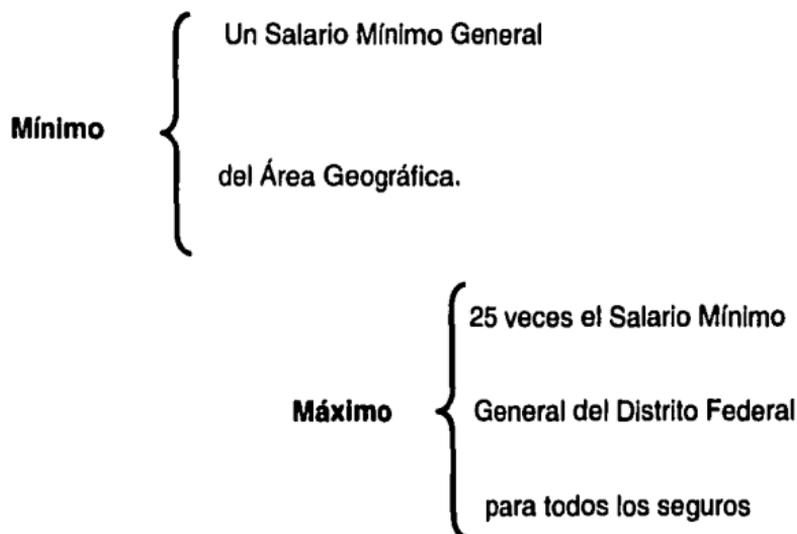
□ Bonos o premios de antigüedad:

Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos del artículo 27 párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 citado, estos conceptos integran salario.

□ Bono o ayuda para transporte:

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

Los trabajadores se inscribirán con el salario base de cotización que estén percibiendo en el momento de su inscripción, estableciéndose los siguientes límites:



Esta disposición contenida en el artículo 28 de la Ley del Seguro Social de conformidad con el artículo Vigésimo quinto transitorio, entrará en vigor el 1 de enero del 2007, en lo que se refiere al seguro de invalidez y vida, así como el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez debido a que estos seguros tendrán como límite máximo de cotización 15 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal,

aumentando este en un salario mínimo cada año hasta llegar a 25 salarios mínimos en el año 2007. Cabe destacar que los demás seguros tendrán como límite superior el equivalente a 25 veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal a partir del 01 de julio de 1997, fecha de inicio de la vigencia de la Nueva Ley del Seguro Social.

Aspectos a considerar en las bases de cotización:

- I. El mes natural será el periodo de pago de cuotas, estableciéndose como límite para su presentación los días diecisiete del mes inmediato posterior.
- II. Cuando se reciba el salario en forma semanal, quincenal o mensual se dividirá entre siete, quince o treinta días respectivamente para fijar el salario diario siguiendo un procedimiento análogo cuando se fije el pago por periodos distintos a los antes mencionados.
- III. Si existe salario o semana reducida el salario diario integrado se calculará sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana y se dividirá entre siete.

- IV. En ningún caso se recibirán cuotas calculadas sobre la base de un salario inferior al salario mínimo.
- V. Si existe ausentismo por parte del trabajador por periodos menores a quince días consecutivos o interrumpidos, sólo se pagará el seguro de enfermedades y maternidad sin goce de sueldo pero con relación laboral.
- VI. Cuando un trabajador tiene permiso con goce de sueldo, se considera que continua trabajando ya que recibe su salario y continua cotizando en todas las ramas del seguro.
- VII. Cuando un trabajador tiene ausencias amparadas por una incapacidad médica expedida por el instituto, ya sea por riesgo de trabajo o enfermedad general, sólo se pagará el seguro de retiro.
- VIII. En el caso de prestaciones en dinero, cuando un asegurado preste servicios a varios patrones se sumarán los salarios percibidos y si es menor al límite máximo de 25 salarios mínimos generales los patrones cubrirán separadamente las cuotas a que estén obligados con base en el salario y cuando las sumas de estos superen el límite citado, estos cubrirán sus cuotas del salario máximo de cotización pagando entre ellos la parte

proporcional que resulte entre el salario que cubran individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

- IX. Los trabajadores que perciban salario mínimo no se les retendrá la cuota obrera y ésta será a cargo del patrón.

- X. Cuando el trabajador además de recibir las percepciones fijas como el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, reciba cualquier otra prestación previamente conocida deberá integrarse al salario. Las modificaciones de salario de las percepciones fijadas deben presentarse en un plazo de cinco días hábiles.

- XI. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, un buen ejemplo de esto son las comisiones, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirá 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 periodo. Para este tipo de percepciones, las modificaciones de salario se presentarán como

promedio de cada mes, a más tardar el día 15 del mes inmediato posterior.

- XII. 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 efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos, el promedio obtenido de los elementos variables. En este caso las modificaciones a los elementos fijos se presentarán en cinco días hábiles y los elementos variables se hará un promedio y se presenta a más tardar el día quince del mes inmediato posterior.
- XIII. Si se realizan modificaciones al salario por revisión de contrato colectivo, se notificará al instituto dentro de los treinta días siguientes a su otorgamiento.
- XIV. Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones de los elementos fijos y variables, así como los efectuados al salario mínimo de conformidad con la ley, surtirán efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

- XV. Cuando los patrones no presenten ante el instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir la cuota obrero-patronal, sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, se devolverá al patrón omiso las cuotas que haya pagado a partir de la fecha de la nueva alta.

Capítulo 4. Caso Práctico

4.2 Lineamientos para la determinación del SDI

Determinación del Salario Diario Integrado de dos trabajadores permanentes uno sindicalizado y uno de confianza los cuales laboran en una empresa descentralizada desde hace dos años y están sujetos a las disposiciones de la empresa y del contrato colectivo de trabajo:

- Aguinaldo. (cláusula 31, fracción IV)

La empresa cubrirá a los trabajadores por concepto de aguinaldo anual, 50 días de salario tabulado.

- Prima Vacacional. (cláusula 52)

Los trabajadores disfrutarán de períodos anuales de vacaciones, con pago anticipado de una ayuda vacacional, según corresponda a su antigüedad en el trabajo.

De dos años de servicio, diecisiete días hábiles de vacaciones y pago adicional de diecisiete días de salario.

□ **Fondo de ahorro. (cláusula 65)**

Se constituye un fondo de ahorro para los trabajadores, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Los trabajadores depositarán para integrar el fondo de ahorro y de cada pago periódico que se les haga, un 6.5% de lo que les corresponda por concepto de salarios y tiempo extraordinario.
2. La empresa por su parte, depositará simultáneamente en el fondo de ahorro de cada trabajador, un 28% sobre los salarios y tiempo extraordinario.
3. La liquidación correspondiente al fondo de ahorro se hará en la última catorcena de noviembre, en la última catorcena de marzo y en la última catorcena de julio.

□ **Renta de Casa. (cláusula 66)**

La empresa abonará a los trabajadores a su servicio un 30% sobre su salario tabulado y tiempo extraordinario, por concepto de renta de casa. El importe correspondiente será cubierto a los trabajadores en sus pagos de salario.

□ **Servicio Eléctrico. (cláusula 67)**

La empresa entregará a sus trabajadores una ayuda equivalente al costo de 350 KWH mensuales.

□ **Ayuda para despensa. (cláusula 75)**

Con el objeto de mejorar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, la empresa pagará a los trabajadores a su servicio, el 8.3% sobre el salario diario tabulado, por concepto de ayuda de despensa. El importe de dicha ayuda será cubierto a los trabajadores en sus pagos de salario.

□ **Ayuda para transporte. (cláusula 78)**

La empresa pagará a los trabajadores a su servicio, un 4.0% sobre su salario diario tabulado por concepto de ayuda para transporte. El importe de dicha ayuda será cubierta a los trabajadores en sus pagos de salario.

□ **Incentivo de puntualidad.**

De acuerdo a la reglamentación establecida por la empresa, en materia de incentivos de puntualidad, se desprende que, se otorgará a

los trabajadores que puntualmente cumplan con sus horarios de entrada y salida un día de salario tabulado.

□ Bono de Actuación.

Según la reglamentación establecida por la Secretaría de Programación y Presupuesto, en materia de bonos de actuación se establece lo siguiente:

Los bonos de actuación se otorgarán exclusivamente a personal permanente de confianza, cuyo nivel corresponda a mandos medios y superiores de la Institución, que se hayan distinguido en el desempeño de sus funciones.

Los bonos se otorgarán una vez al mes de acuerdo al desempeño trimestral del trabajador, y se le abonará el importe de 60 días de salario tabulado.

□ Tiempo Extra.

El tiempo extra se valorizará de acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, cláusula 31 fracción III.

4.2 Permanente sindicalizado

Cuota diaria

Salario nominal	2,749.74
(/) Días del período de pago	14
(=) Salario diario nominal	196.41

Aguinaldo

Salario Diario Nominal	196.41
(x) Días de Aguinaldo	50
(/) 365 Días	26.90

Prima Vacacional

Días al 100%	17
(x) Salario diario nominal	196.41
(/) 365 Días	9.15

Tiempo Extra

En este caso el trabajador labora tres horas extras diarias de lunes a viernes.

Para determinar el valor de una hora de trabajo se multiplicará el salario diario por seis, el resultado se dividirá entre cuarenta y el cociente será el valor de una hora de trabajo ordinaria, el cual se multiplicará por dos para obtener el valor de una hora de trabajo extraordinario.

Salario diario nominal	196.41
(x) seis	1,178.46
(/) cuarenta	29.46
(x) dos	58.92
semana 1	15 hrs.
semana 2	15 hrs.
Total	30 hrs.

Según el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo cuando se rebase el límite de 9 horas a la semana, se obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente en un doscientos por ciento.

Horas Dobles	18	
Valor de 1hra. de trabajo ext.	58.92	
Tiempo Extra Doble	1,060.56	No Integra
Horas Triples	12	
Valor de 1hra. de trabajo ext. triple	88.38	
Tiempo Extra Triple	1,060.56	
(/) 14 días del periodo de pago	75.75	Sí Integra

Fondo de Ahorro

Salario nominal	2,749.74
Total Tiempo Extra	2,121.12
Salario más T. Ext.	4,870.86

Trabajador :

$$4,870.86 (x) 6.5\% = 316.61$$

Empresa :

4,870.86 (x) 28%=1,363.84

Total Fondo de ahorro 1,680.45

(/) 14 días 120.03

Renta de Casa

Salario más T. Ext. 4,870.86

(/) 14 días 347.92

(x) 30% 104.38

Servicio Eléctrico

350kwh (/) 30 días 11.67kwh diarios

(x) costo por kwh 1.54

Total 17.97

Ayuda Despensa

Salario mínimo	42.15	
(x) 40%	16.86	Tope de integración

Salario diario Nominal	196.41	
(x) 8.3%	16.30	No integra

Ayuda de Transporte

Salario diario Nominal	196.41
(x) 4.0%	7.86

Incentivo de Puntualidad

Un día Salario nominal	196.41
(/) 14 Días	14.03

4.3 Permanente de confianza

Cuota diaria:

Salario nominal	4,055.52
(/) Días del período de pago	14
(=) Salario diario nominal	289.68

Aguinaldo

Salario Diario Nominal	289.68
(x) Días de Aguinaldo	50
(/) 365 Días	39.68

Prima Vacacional

Días al 100%	17
(x) Salario diario nominal	289.68
(/) 365 Días	13.49

Fondo de Ahorro

Salario diario nominal 289.68

Trabajador :

289.68 (x) 6.5% = 18.83

Empresa :

289.68 (x) 28% = 81.11

Total Fondo de ahorro 99.94

Renta de Casa

Salario diario nominal 289.68

(x) 30% 86.90

Servicio Eléctrico

350kwh (/) 30 días 11.67kwh diarios

(x) costo por kwh 1.54

Total 17.97

Ayuda Despensa

Salario mínimo	42.15
(x) 40%	16.86 Tope de integración

Salario diario Nominal	289.68
(x) 8.3%	24.04
(-) 16.86 Tope de Integración	7.18 Excedente

Ayuda de Transporte

Salario diario Nominal	289.68
(x) 4.0%	11.59

Incentivo de Puntualidad

Un día Salario nominal	289.68
(/) 14 Días	20.69

Bono de Actuación

Salario diario nominal	289.68
(x) 60 días	17,380.80
(/) 3 meses	5,793.60
(/) 30 días	193.12

Cuadro comparativo de los integrantes del salario base de cotización.

Integrantes del salario base de cotización	Permanente Sindicalizado	Permanente de Confianza
Cuota diaria	196.41	289.68
Aguinaldo	26.90	39.68
Prima vacacional	9.15	13.49
Tiempo extra	75.75	No aplica
Fondo de ahorro	120.03	99.94
Renta de Casa	104.38	86.90
Servicio eléctrico	17.97	17.97
Dispensa	No Integra	7.18
Transporte	7.86	11.59
Incentivo puntualidad	14.03	20.69
Bono de actuación	No aplica	193.12
Salario base de cotización	572.48	780.24

Recibo de pago – Trabajador permanente sindicalizado.

**COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD
UNIDAD DE PERSONAL
RECIBO DE PAGO**

PERIODO DE PAGO	PERIODO DE ASISTENCIA	FECHA PAGO
29/07/02 a 11/08/02	08/07/02 a 21/07/02	09/08/02

1A CATORCENA DE AGOSTO DE 2002	C.U.R.P.	LOS700715HDFPLC03
--------------------------------	----------	-------------------

NOMBRE	VICTOR LOPEZ SOLIS
---------------	--------------------

PROFESIONISTA

CONCEPTO	TIEMPO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
PERCEPCIONES			ACUMULADOS	
SALARIOS	14.00	2749.74	FDO AHORRO DES	316.61
TIEM EXT DOBL	18.00	1060.56	FDO AHORRO APO	1363.84
TIEM EXT TRIPL	12.00	1060.56		
AYUDA RENTA		1461.26		
DESPENSA		228.23		
ENERGIA ELECT		251.59		
TRANSPORTE		110.00		
INCENTIVO PUNT		196.41		
DEDUCCIONES				
FONDO DE AHORRO		316.61		
ISPT		1363.84		
ALCANCE NETO		\$5,631.46		

Recibo de pago – Trabajador permanente de confianza.

**COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD
UNIDAD DE PERSONAL
RECIBO DE PAGO**

PERIODO DE PAGO	PERIODO DE ASISTENCIA	FECHA PAGO
29/07/02 a 11/08/02	08/07/02 a 21/07/02	09/08/02

1A CATORCENA DE AGOSTO DE 2002	C.U.R.P.	VAHB670120HDFLRR02
--------------------------------	-----------------	---------------------------

NOMBRE	BRUNO VALENZUELA HERNANDEZ
---------------	----------------------------

JEFE DISCIPLINA

CONCEPTO	TIEMPO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
PERCEPCIONES			ACUMULADOS	
SALARIOS	14.00	4055.52	FDO AHORRO DES	263.61
AYUDA RENTA		1216.60	FDO AHORRO APO	1135.55
DESPENSA		336.56		
ENERGIA ELECT		251.59		
TRANSPORTE		162.26		
INCENTIVO PUNT		289.68		
DEDUCCIONES				
FONDO DE AHORRO		263.61		
ISPT		660.59		
ALCANCE NETO		\$5,388.00		

Recibo de pago de bono de actuación.

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD				
UNIDAD DE PERSONAL				
RECIBO DE PAGO				
PERIODO DE PAGO	PERIODO DE ASISTENCIA	FECHA PAGO		
		31 AGTO 02		
BONO DE ACTUACION AGTO/2002	C.U.R.P.	VAHB670120HDFLRR02		
NOMBRE	BRUNO VALENZUELA HERNANDEZ			
JEFE DISCIPLINA				
CONCEPTO	TIEMPO	IMPORTE	CONCEPTO	IMPORTE
PERCEPCIONES				
BONO ACTUACION		\$5,793.60		
ALCANCE NETO		\$5,793.60		

Formato de aviso de modificación de salario - Trabajador permanente sindicalizado.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION Y CANCELACION DE TRABAJADORES AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		APLICACION DE REFORMAS 2894700237	APLICACION DE REFORMAS LOEV700715HDFFLCO3
NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL 105-10594-10		NÚMERO DE REGISTRO DE TRABAJADOR 3		APLICACION DE REFORMAS 2894700237	
NOMBRE DEL TRABAJADOR LOPEZ		NOMBRE DEL TRABAJADOR SOLIS		NOMBRE DEL TRABAJADOR VICIOS	
SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$ 398.54		SALARIO 0		SALARIO 1	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 572.48		EXTEMPORANEO 1		EXCLUSIVO INSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL INSS	
FECHA DE LA MODIFICACION 01 08 2002		NÚMERO DE NOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DESIGNADO			
CPE OPCINAS NACIONALES					
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO RIO HODANO MEXICO, D.F.		MUNICIPIO 14		MUNICIPIO CUAUHTEMOC 06500	
SR. JOSE ORTIZ MADRID JEFE DE LA OFICINA DE AFILIACION					
LOS MOMENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTIEN EFECTO PARA EL MES COMO PARA EL SIGUIENTE CON GRABACION A SUS RESPECTIVAS LETRAS CAPTURA/AVISO ORIGINALES					

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
 DE LA BIBLIOTECA

Formato de aviso de modificación de salario - Trabajador permanente de confianza.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION VIGILANCIA DE DEBERIOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES SERVICIOS DE AFILIACION VIGILANCIA DE DEBERIOS		AFIL-03
NO. DE REGISTRO PATRONAL 105-10594-10		NO. DE REGISTRO TRABAJADOR 3092671892		NO. DE REGISTRO DE AFILIACION 2
VALLEZUELA MUNICIPIO DE		HERMANDEZ MUNICIPIO DE		MEXICO ESTADO DE
SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$657.75	TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> VARIABLE <input type="checkbox"/> MIXTO <input checked="" type="checkbox"/>	CATEGORIA DEL TRABAJADOR JEFE DISCIPLINA		
SALARIO BASE DE COTIZACION \$780.24	EXTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/>		EXCLUSIVO ASS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL ISSS	
FECHA DE LA MODIFICACION 01 08 2002				
NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO CIE OFICINAS NACIONALES				
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO RIO JORDANO MEXICO, D.F.		MUNICIPIO 14	CUANTITATIVO 06500	
SR. JOSE ORTIZ MADRID JEFE DE LA CUNA DE AFILIACION				
LETS MOVIMIENTOS QUE AMPARIA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL ISSS COMO PARA EL PAFONAVI CON OMBE A SUS RESPECTIVAS LEYES CAPTURA/AVISO ORIGINALES				

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Conclusiones

Del presente estudio se desprende la importancia de conocer y aplicar las integraciones de los salarios a los trabajadores, de tal forma que no se vea perjudicada la parte patronal ni la laboral y así poder cumplir satisfactoriamente con la reglamentación de la Ley del Seguro Social.

Es de vital importancia que a la realización de un contrato ya sea individual o colectivo se consideren satisfactoriamente el tipo de prestaciones que más convengan a las partes involucradas, sin caer en evasiones o elusiones de tipo fiscal que provoquen faltas administrativas y económicas, dando como resultado un correcto pago de contribuciones y un salario más justo y equitativo.

Es necesario crear conciencia y objetividad a nivel Sindical que al exigimiento de cláusulas contractuales más que de orden político se ponga como prioridad las de orden económico esto es que se analicen las prestaciones para que no causen integración ni a la parte laboral ni a la parte patronal aun cuando a la parte patronal como integrante del mismo sector gubernamental las cuotas no le causan una afectación económica.

Se debe considerar que las integraciones realizadas por organismos del sector público son mayores a las de la empresa privada, dado que la afectación económica es diferente, los primeros no tienen como objetivo primordial un reporte de utilidades sino satisfactorios a la comunidad de orden social, en tanto que la empresa privada si otorga mayores prestaciones y estas se encuentran en los parámetros de integración salarial el pago de contribuciones se ve reflejado en el capítulo de gastos dando como término que en su estado financiero de resultados se vea aminorada la utilidad.

Del estudio y análisis de este trabajo se concluye que si es correcta la integración salarial por parte de este organismo público, para muchos resultaría excesivo el importe, pero debemos considerar que en la empresa pública los parámetros salariales son diferentes dado que no existe un reparto de utilidades, por ello el uso de bonos y prestaciones accesorias que permitan la asimilación de salarios.

Bibliografía

Amezcuca Ornelas, Norahenid; *Seguro Social. Manual Práctico*, México, Editorial SICCO, 1997.

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra; *Introducción a la Seguridad Social*, México, Editorial Alfa – Omega, S.A. de C.V., 1992.

Zorrilla Arena, Santiago; *Introducción a la Metodología de la Investigación*, México, Editorial Océano, 1989.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. y Pilar Baptista, L.; *Metodología de la Investigación*, México, Editorial McGraw – Hill, 1991.

Murueta Sánchez, Alfredo; *126 Preguntas y Respuestas sobre Seguro Social*, México, Ediciones MUR, 2000.

Guerrero, Euquerio; *Manual de Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1994.

Briceño Ruiz, Alberto; *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*, México, Editorial HARLA, 1992.

Murueta Sánchez, Alfredo; *Como se Integra el Salario para Cotizar al Seguro Social*, México, Ediciones MUR, 2000.

Besil Bardawil, José; "Integración salarial y los acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS". *Contaduría Pública*, 28 – 30. Julio 2001.

México, (2002), "Contrato Colectivo de Trabajo 2002 –2004", Comisión Federal de Electricidad, Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

México, (1998), "Ley Federal del Trabajo", Editorial Porrúa.

México, (2001), "Ley del Seguro Social", Editorial SISTA.

México, (1999), "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Editorial Trillas.

México, (2001), Código fiscal de la Federación, Editorial ISEF.