

10621
27



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLÁN"**

**"ANÁLISIS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS
APORTACIONES DE DE SEGURIDAD SOCIAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURÍA
P R E S E N T A :
LETICIA CIRILO RUIZ

ASESOR: L. C. FRANCISCO ALCÁNTARA SALINAS

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MÉXICO

2003

1



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.



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Análisis y aplicación práctica de las aportaciones
de Seguridad Social".

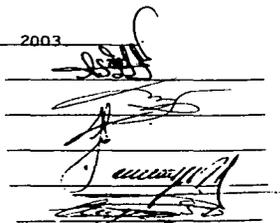
que presenta la pasante: Leticia Cirilo Ruiz
con número de cuenta: 9217813-7 para obtener el título de :
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 30 de Octubre de 2003

PRESIDENTE	<u>L.C. Francisco Alcántara Salinas</u>
VOCAL	<u>C.P. José Alejandro López García</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Luis Yescas Ramírez</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. César Galo Ramírez Herrera</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Celia Eugenia Galicia Laguna</u>



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIAS

A DIOS:

Te agradezco por darme la vida, salud y fuerza para culminar uno de mis anhelos más deseados en mi etapa como estudiante, gracias a ti señor estoy viviendo este momento de mi vida, por la fortaleza que tu me has dado aún en los momentos más difíciles, por darme la bendición de ser parte de una maravillosa familia que me ha apoyado siempre, por contar con amistades sinceras que han sabido valorar la confianza que les he brindado, por darme momentos de felicidad y melancolía y por estar siempre en mi mente y en mi corazón. Gracias Señor.

A LA U.N.A.M.

Agradezco a la máxima casa de estudios por brindarme la oportunidad de ser parte de la comunidad universitaria por que me siento orgullosa de pertenecer a ella, por el compromiso tan grande que tiene de formar profesionistas en nuestro país.

A LA F.E.S. CUAUHTLAN

Por darme la oportunidad de ocupar un lugar dentro de sus aulas y recibir los conocimientos necesarios que me ayudarán a desarrollarme profesionalmente en el campo laboral.

A MIS PADRES:

Una ocasión ustedes me dijeron que la única herencia que podrían darme es el estudio que lo aprovechara y que supiera valorar el sacrificio que hacían; todo con un fin, el de ser alguien en la vida y tener una carrera profesional y hoy les digo que este esfuerzo no ha sido en vano ya que hoy he logrado tener éxito y lo logre gracias a ustedes. Los quiero mucho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A TI PAPA:

Gracias por apoyarme en todo momento, tu haz sido mi más grande motivación, con tus consejos me haz ayudado a no desistir de mis ideales a crearme metas y verlas realizadas; me haz enseñado a valorar lo que tengo y a creer que la humildad es una gran virtud que debe ser un estandarte, gracias a Dios por darme la oportunidad de tener un padre ejemplar que es mi mayor orgullo. Con todo respeto y admiración te dedico este logro y con ello te digo "No te falle", Te quiero mucho y que Dios te bendiga.

A TI MAMÁ:

Gracias por darme la vida, por tus preocupaciones y desvelos, gracias por creer en mi y por tu apoyo incondicional, por que al llegar a casa ahí estabas esperando por mi y sabes algo hay cosas que no se pagan en la vida y esta es una de ellas. Gracias por que me haz convertido en una persona de provecho y con ello haz contribuido al logro de una meta más: La Licenciatura, y esta va con dedicatoria especial para ti, gracias por ser mi madre y darme lo mejor de ti. Te quiero Mucho.

A MIS HERMANOS EDUARDO, MARTÍN Y LUIS ANGEL:

No tengo palabras para expresar lo mucho que los quiero, por que siempre me han hecho sentir que cuento con ustedes, por todos aquellos momentos compartidos y que ya forman parte de nuestras vidas, hoy quiero decirles que seguiremos unidos y espero apoyarlos para conseguir sus metas. Tal vez no se los diga pero ustedes lo saben. Los quiero mucho.

A MI SOBRINA ANGIE:

A ti con tu ternura de niña me has alentado a seguir adelante y a sentirme querida por ti; cuando inicie este sueño tu aún no existías pero ahora eres parte de este logro. Espero que un día te sientas muy orgullosa de tu tía. Te quiero mucho nenita.



A MI CUÑADA:

Gracias por formar parte de mi familia, hoy eres como mi hermana. Gracias por darme una sobrina maravillosa y por hacer feliz a mi hermano.

A MIS PRIMAS JANETH Y JACQY:

Ustedes son las mejores primas que Dios me ha dado, gracias por todas las momentos compartidos y por hacer tuyas mis tristezas y mis alegrías por escucharme siempre y creer en mí. Este es un ejemplo de que querer es poder. Las quiero mucho y esto también va por ustedes.

A JAVIER:

Gracias a Dios por que te puso en mi camino, ya que con tu cariño me has motivado a seguir adelante anhelo seguir a tu lado siempre unidos apoyándonos mutuamente en cada momento de la vida. Te quiero mucho.

A GAZZEL:

Gracias por formar parte de mí y de mi familia, gracias por todo lo compartido, por ayudarme a crecer y por todo tu cariño.

A LA SRA. ELVIRA:

Gracias por todo su apoyo y confianza pero sobre todo por su cariño que siempre fue bien correspondido y quiero darle gracias a Dios por poner a una persona como usted en mi camino. Con todo respeto este logro también es suyo. La quiero mucho y siempre la llevaré en mi corazón.

A TODOS MIS AMIGOS:

Gracias a todos ustedes por brindarme su cariño y amistad incondicional, por todos los momentos que hemos compartido en la vida, por escucharme siempre y ayudarme con sus consejos en las buenas y en las malas. Gracias por enseñarme el verdadero valor de la amistad y a todos lo que de alguna manera contribuyeron conmigo en la realización de este mi más grande proyecto, especialmente y con todo cariño a: Jonathan, Toño, César, Oscar, Rodrigo, Alfredo, Gilberto, Marisela, Mónica, Rosalba, Aidé, Laura E., y a Esmeralda. Los quiero mucho.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

INTRODUCCION

OBJETIVO
HIPÓTESIS
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1 <i>Que es la Seguridad Social</i>	1
1.2 <i>Historia de la Seguridad Social</i>	2
1.3 <i>La Seguridad Social en México</i>	3

CAPITULO 2

ASPECTOS LEGALES

2. <i>Generalidades</i>	10
2.1 <i>Fundamento Constitucional</i>	13
2.2 <i>Ley Federal del Trabajo</i>	15
2.3 <i>Código Fiscal de la Federación</i>	16
2.4 <i>Ley del Seguro Social</i>	17
2.5 <i>Los Regímenes del IMSS</i>	22
2.6 <i>Obligaciones del Régimen Obligatorio</i>	24
2.7 <i>Requisitos para afiliarse al IMSS</i>	26
2.8 <i>Ramas del Seguro Social</i>	27

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 3

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Sujetos del Régimen Obligatorio del Seguro Social.....	35
3.1.1 Registro patronal y de trabajadores ante el IMSS.....	38
3.1.2 Tipo de riesgo de trabajo.....	38
3.1.3 Alta, baja y modificación de salario.....	43
3.2 Determinación del pago de cuotas al IMSS.....	45
3.2.1 Salario.....	45
3.2.2 Salario base de cotización.....	46
3.2.3 Salario máximo de cotización.....	64
3.2.4 Determinación del salario base de cotización y del salario diario.....	65
3.2.5 Determinación del factor de integración con prestaciones mínimas de Ley.....	67
3.2.6 Cuotas, topes y porcentajes de las ramas del Seguro social.....	69
CASO PRACTICO.....	75
CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	95

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION

En la actualidad existen programas públicos de Seguridad Social diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad o muerte. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, para asegurar a todos los ciudadanos. Su financiamiento procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (1944) supervisa los programas de asistencia y su finalidad principal es el garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, el otorgamiento de pensiones a todos los trabajadores que en su ley estipula, esto es un derecho de los trabajadores y es obligación de los patrones afiliarlos a este organismo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es financiado por las contribuciones del gobierno, los empresarios y trabajadores siendo estas ultimas a las que nos referiremos en el siguiente trabajo, ya que entre las obligaciones de los sujetos al régimen obligatorio esta el afiliarse como patrón así como afiliarse a todos los trabajadores que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estén a su cargo, determinar los salarios base de cotización correctamente ya que en base a estos se determinarán las cuotas obrero-patronales que mensualmente otorgara a este instituto para que este pueda funcionar y prestar los servicios a que tienen derechos todos sus afiliados.

Los servicios incluyen la atención médica a personas de escasos recursos, vivienda a bajo costo, indemnización en caso de accidente o enfermedad, prestaciones por maternidad y pensiones a jubilados.

En el Capítulo 1 hablaremos de la Historia de la Seguridad Social, en sus diferentes etapas a través de la historia, concepto y finalidad.

En el Capítulo 2 veremos los fundamentos legales de la Seguridad Social en México así como la estructura jurídica de las Leyes.

En el Capítulo 3 abordaremos el tema de los Aspectos Generales de la Ley del Seguro Social, que comprende la determinación al pago de cuotas al IMSS y los Sujetos del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OBJETIVO:

Dar a conocer las obligaciones de los patrones a las que están sujetos de acuerdo al régimen obligatorio de la ley del Seguro Social

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HIPÓTESIS:

Si se conocen las obligaciones a las que están sujetos en el régimen obligatorio se pueden evitar las infracciones de las disposiciones de la Ley del Seguro Social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿En que supuestos se considera que son sujetos al régimen obligatorio y cuales son las obligaciones que esto conlleva en la Ley del Seguro Social?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1 ¿Qué es la seguridad social?

Son programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que tratan temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos.

La seguridad social es el conjunto de normas jurídicas e instituciones, que tienen por objeto asegurar y garantizar el bienestar individual y colectivo:

A) Finalidad de la Seguridad Social: La seguridad social, tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

B). Organismos Encargados: Los principales organismos encargados de brindar la seguridad social son:

- 1.-IMSS
- 2.-ISSSTE
- 3.-INFONAVIT
- 4.-SSA

- 5.-DIF
- 6.-ISSSEMYM
- 7.-FOVISSTE
- 8.-ISSSFAM

1.2 Historia de la seguridad social

El primer país que instauró un sistema sanitario a nivel nacional fue Alemania. El canciller alemán príncipe Otto Von Bismarck obtuvo la promulgación de una ley de seguro obligatorio por enfermedad en 1883, que era sostenido por el Estado. Diferentes tipos de seguridad social se implantaron en el siglo XIX en otros países de Europa como Austria, Hungría, Noruega en 1909, Suecia en 1910, Gran Bretaña y Rusia en 1911, ya que los sistemas de seguridad se fueron extendiendo conforme la clase trabajadora crecía y se organizaba, exigiendo un bienestar social colectivo.

Después de la II Guerra Mundial, el crecimiento de los sistemas de seguridad social europeos fue amplio, aunque los servicios que prestaban tales como la cantidad del subsidio, el tratamiento de los asegurados y las medidas respecto a la maternidad variaban mucho. En España y en la mayoría de los países de América Latina, siguiendo los impulsos modernizadores y sociales de los países más avanzados de Europa, se implantaron sistemas de Seguridad Social desde comienzos del siglo XX.

En España, la Seguridad Social se ha ido desarrollando y mejorando a través de los distintos regímenes, pero ha alcanzado un carácter universal que cubre las necesidades asistenciales y atiende a la salud de los españoles, tras la llegada al poder del Partido Socialista Obrero Español en 1982.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En América Latina hay países como México, Uruguay, Argentina, Chile, Colombia y otros que han mantenido y desarrollado sistemas de seguridad social a pesar de los problemas surgidos como consecuencia de los cambios de régimen político y de las orientaciones económicas y sociales.

1.3 La seguridad social en México

La Época Precortesiana: En esta época existieron las llamadas cajas de comunidades indígenas que tenían por objeto pagar algunos gastos como sepelio y algunos otros infortunios, además de que servían para las festividades de sus dioses.

Durante la Colonia: La seguridad social se fundo básicamente en la asistencia médica. En 1756 se funda el hospital de los hermanos de la orden de San Francisco, en 1763 se establecen las ordenanzas de protección a las viudas así como una institución que brindaba a los ministros de audiencias tribunales de cuenta y oficiales, de hacienda determinados beneficios.

En 1770 se crean los Montepíos, con el objeto de ayudar a las viudas y a sus pupilos que son de radical importancia por que dan origen a las sociedades mutualistas y posteriormente a los seguros sociales.

Durante la Independencia: En el congreso constituyente de Apatzingan, "Como toda Ley es superior a todo, hombre, las que emita nuestro congreso

serán tales que obliguen a la constancia (ahorro) y patriotismo, moderen la opulencia e indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que modere sus costumbres y alivie la ignorancia, la rapiña y el hurto.

Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros análogos, por lo cual tanto el gobierno federal como el de cada uno de los Estados, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión social:

En México la preocupación por la seguridad social empieza a surgir desde finales del siglo XIX cuando surgen grupos de obreros organizados.

Posteriormente a finales de la época de Porfirio Díaz y a causa del descontento de la clase trabajadora por la situación tan difícil en que vivía y tratando de calmar esto el gobernador Villeda Promulgó la ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el Estado de México, el 30 de abril de 1904, y en ésta se responsabiliza a los patrones por los riesgos laborales. Y en caso de algún infortunio, el trabajador tenía derecho a una indemnización, así como atención médica y en caso de muerte los funerales y 15 días de salario a los beneficiarios.

En Nuevo León, el 9 de abril de 1906, siendo gobernador Bernardo Reyes se expidió la Ley de Accidentes de Trabajo, con características muy similares a la Ley del Estado de México, que había sido promulgada dos años antes.

En 1914 Manuel Aguirre Bernalda, promulga en Jalisco una Ley de seguridad social que fue un antecedente importante para la Institución del Seguro Social, ya que se establecía la obligación del patrón, la obligación de depositar al empleado por lo menos un 5% de su salario para crear un sistema de mutualidad que es reglamentario en cada municipio.

En el año de 1915, se expide un decreto de ley de trabajo, donde se contempla un sistema de seguros sociales y promulgando también una Ley para crear la seguridad mutualista, contra riesgos, vejez y muerte, mediante el depósito de los trabajadores de una cantidad sobre sus salarios

El 5 de febrero de 1917 se promulga la Constitución Política, en la cual se considera el ideal de la seguridad social en México en el artículo 123 fracción XXIX el cual expresaba lo siguiente:

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

En 1925, siendo presidente de la República Mexicana Plutarco Elías Calles, se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En esta se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. Además se definía con precisión la responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago, de las indemnizaciones correspondientes.

La iniciativa de este Seguro Obrero suscito la inconformidad del sector patronal que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes para su sostenimiento y consideraban que también deberían aportar otros sectores.

El 6 de septiembre de 1929 se reformo la fracción XXIX del artículo 123, quedando de la siguiente manera:

“ Se considera de utilidad publica la expedición de la Ley dell Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedad, accidentes y otros fines análogos “.

En el año de 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de la Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, además que incorporaría a todos los asalariados. Sin embargo se consideró que este proyecto requería de más estudios, basándose en las leyes anteriores.

Por encargo del mismo presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto donde se resumía la experiencia de todas las leyes similares anteriores. Su principal autor fue el licenciado Ignacio García Téllez, titular de la Secretaría de Gobernación y con él colaboraron especialistas en derecho, medicina y economía basándose en legislaciones expedidas en otros países.

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, e aportación Tripartita, que incluía al estado a los trabajadores asegurados y a sus patrones y cubría las enfermedades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria.

Al ser revisado y aprobado el proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la cámara de diputados en diciembre de 1938, siendo rechazada nuevamente pues a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo.

El Presidente Manuel Ávila Camacho Había manifestado interés por las cuestiones laborales desde el mismo día en que tomo la presidencia, cuando anuncio la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, encomendándola a quien fuera Secretario de Gobernación en el régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez.

En diciembre de 1942 se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, y finalmente el Congreso aprobó la iniciativa, según decreto del 28 de diciembre de 1942.

Como culminación de los intentos para la obtención de la Ley del Seguro Social, esta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, así mismo en esta Ley se determina 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 de los trabajadores se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo se decreta la creación de un organismo publico descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al iniciar sus actividades el nuevo organismo, su primer director, Vicente Santos Guajardo y una planta de empleados mínima, se dedicaron a realizar proyectos e investigaciones que implicaba la determinación de las diversas ramas de aseguramiento, estudiar las experiencias de otros países en el campo de la seguridad social, así como divulgar el sentido y las posibilidades de la seguridad social, tanto en los trabajadores como en los patrones.

Se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir de Enero de 1944, mientras tanto se procedió a empezar con la inscripción de los patrones.

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

A partir de 1970, se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población, los frutos del desarrollo económico logrado en el país.

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 extensión y consolidar su funcionamiento. Por este motivo durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social. Estas reformas fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en marzo de 1973.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.

Las crisis económicas de los últimos tiempos habían afectado seriamente la situación financiera y por consiguiente, operativa del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo cual durante el año de 1995 se realizó un profundo proceso de Auto examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar 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 de la Federación en diciembre de 1996. La nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo. Esta ley entra en vigor el 1º de julio de 1997 y esta vigente actualmente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 2

ASPECTOS LEGALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2. Generalidades

En este capítulo veremos los fundamentos legales de la seguridad social en México, para iniciar este tema debemos conocer la estructura jurídica de las Leyes constituida de la siguiente manera:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley del Seguro Social
4. Código Fiscal de la Federación
5. Reglamentos de la Ley del Seguro Social
6. Acuerdos del H. Consejo Técnico
7. Derecho Común

Los fundamentos legales de la seguridad social son:

1.- La Constitución Política que en su artículo 123 fracción XXIX del apartado A establece; Es de utilidad pública:

Esta fracción sirve para organizar la seguridad social de los trabajadores del sector privado.

Por su parte el apartado B del mismo artículo en la fracción XII dispone, la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A) Cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, la jubilación, la invalidez, la vejez la muerte. Este apartado sirve para regular la seguridad social de los trabajadores del sector público.

2.- La Ley del Seguro Social que reglamenta el seguro social de carácter federal y obligatorio para los trabajadores campesinos, ejidatarios y otros sectores sociales del sector privado.

3.- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), que reglamenta la seguridad social para los trabajadores del Gobierno Federal y del Distrito Federal.

4.- Ley de ISSSFAM (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para las Fuerzas Armadas Mexicanas.), Que regula la seguridad social de las fuerzas armadas de nuestro país.

5.- La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), cuya finalidad es procurar que todos los trabajadores del sector privado tengan vivienda digna.

6.- Las leyes de seguridad social emitidas en cada una de las entidades, federativas para regular la seguridad social con los trabajadores al servicio de los gobiernos de esos Estados por ejemplo la ley del (ISSEMYM) (Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

7.- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que regula la Secretaría de salud.

REGLAMENTOS: Como el reglamento de inscripción en el Seguro Social.

La seguridad social en nuestro país es regulada por varias ramas del derecho entre las que tenemos:

1.-El Derecho Constitucional: Que es la base para que se pueda regular esta materia haciéndola de carácter nacional y obligatorio.

2.- El Derecho Administrativo: A través del cual el Estado crea los organismos necesarios para el desarrollo de la seguridad social.

3.- El Derecho Fiscal: Porque la seguridad social se mantiene en gran parte por las contribuciones de los particulares que reciben el nombre de aportaciones de seguridad social teniendo estos organismos, (Seguro Social e Infonavit), la facultad de ser organismos fiscales autónomos.

4.- El Derecho Laboral: Del cual toma varias de sus instituciones como riesgos de trabajo, incapacidades, salarios, tablas de valuaciones etc., estableciéndose como dos ramas paralelas del derecho.

5.- Derecho de la Seguridad Social: Que se ha establecido como una rama independiente a las demás con instituciones y organismos propios y diferentes a las demás ramas del derecho.

2.1 Fundamento Constitucional

Debemos señalar que la fuente de donde emana toda disposición en México, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que esta es la Carta Magna y es la Ley de mayor jerarquía que nos rige, en esta se encuentran los preceptos básicos sobre la seguridad y bienestar social.

El Artículo 4o se encuentra dentro de las garantías individuales y reafirma un ambiente de organización social, de igualdad entre todos los ciudadanos mexicanos sin importar su sexo, 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 establezcan los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar los objetivos establecidos.

El artículo 31 es el fundamento de las contribuciones, así como de las obligaciones de los mexicanos y dice lo siguiente:

Art. 31. Son obligaciones de los mexicanos:

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado o Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

En el artículo 123, en su apartado A, es donde se menciona en forma expresa la Ley del Seguro Social, además de enumerar las condiciones bajo

las que se desarrollaran todos los tipos de trabajo, tales como la duración de la jornada, el salario a percibir, etc., además de las obligaciones de los patrones dentro de las cuales destaca la seguridad social.

En las fracciones siguientes veremos lo que dice en cuanto al seguro social:

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

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.

XXIX. Es de utilidad publica la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de 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 y sus familiares.

2.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, tiene un especial cuidado en la seguridad social, en la salud, en la higiene y en todos aquellos elementos que den al trabajador la tranquilidad y la seguridad en la realización de su trabajo. Ciertamente, cuando el trabajador sabe que si se incapacita, va a contar con un seguro que lo va a respaldar, esto lo llevara a desarrollar su actividad con mayor tranquilidad y gusto. Para el patrón, un trabajador sano no implica costos extraordinarios además de que puede exigírsele una mayor productividad.

Además esta Ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- El trabajo es un derecho y un deber social
- No es artículo de comercio
- Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta
- Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La persona física que presta sus servicios o trabajo subordinadamente, es el denominado trabajador. La persona física o moral que recibe y utiliza los servicios del trabajador, es el denominado patrón, quien tendrá la facultad de dar órdenes e instrucciones dentro de la jornada de trabajo y con relación al mismo.

La jornada de trabajo esta definida como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, esta puede ser diurna, nocturna y mixta, siendo su duración máxima, ocho horas la primera, siete la segunda y siete horas y media la tercera.

Se dice que existe una relación de trabajo cuando se presta un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

2.3 Código Fiscal de la Federación

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 2 nos habla de la clasificación de las contribuciones, estas son:

- ♣ Impuestos
- ♣ Aportaciones de Seguridad Social
- ♣ Contribuciones de Mejoras y
- ♣ Derechos

Las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que sustituidas por el Estado en el cumplimiento de sus 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.

El artículo 6 nos dice que las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran. Estas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su acusación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimientos que se expidan con posterioridad.

Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo disposición expresa en contrario.

2.4 Ley del Seguro Social

Generalidades de la Ley del Seguro Social

Seguro Social.- Es un servicio público de carácter nacional y obligatorio que tiene por objeto garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Características.-

- Es un servicio público brindado por el Estado a través de un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propio.
- Es de carácter Nacional.
- Es obligatorio de acuerdo a las disposiciones que establece la propia LIMSS.
- Su funcionamiento es tripartita, es decir con las aportaciones de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

Objetivos.-

Los objetivos del Seguro Social son:

1. - La reparación de los riesgos de trabajo.
2. - El bienestar de los trabajadores.
3. - Protección de los medios de subsistencia.
4. - La higiene, la salubridad y la seguridad industrial.
5. - Los servicios sociales (guarderías).

Órganos superiores del instituto.-

El seguro social se otorga a los trabajadores del sector privado a través del IMSS.

El IMSS es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios el que la ley le da la característica de ser un organismo fiscal autónomo.

Los órganos del Instituto son:

1. - La asamblea general.
2. - Consejo técnico.
3. - La comisión de vigilancia.
4. - El director General.

LA ASAMBLEA GENERAL: Es el órgano superior del instituto que se integra con 30 miembros designados de la siguiente manera:

10 por el ejecutivo federal.

10 por las organizaciones patronales nacionales.

10 por las organizaciones de los trabajadores nacionales.

Asamblea de accionistas

Asamblea general = Designado por el consejo técnico

Consejo de Administración

Consejo técnico = Convoca a asambleas.

Comisión de vigilancia.

Director General

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dichos miembros duraran en su cargo 6 años y pueden ser reelectos.

La asamblea general será presidida por el Director General y deberá reunirse ordinariamente una o dos veces al año y extraordinariamente cuando sea necesario.

La Asamblea General discutirá anualmente para su aprobación o modificación en su caso, el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe de actividades presentado por el Director General, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la comisión de vigilancia.

EL CONSEJO TÉCNICO: Es el representante legal y administrador del instituto, estará integrado hasta por 12 miembros correspondiendo designar a 4 de ellos por cada uno de los sectores representados a la asamblea general. El ejecutivo podrá disminuir cuando lo considere necesario la mitad de la representación estatal.

El consejo técnico tendrá las atribuciones siguientes:

- Decidir sobre las inversiones de los fondos del Instituto.
- Resolver sobre las operaciones del Instituto excepto los que le corresponden a la asamblea general.
- Convocar a asambleas generales ordinarias y extraordinarias.

- Conceder, rechazar y modificar pensiones pudiendo delegar estas facultades a las dependencias correspondientes.
- Extender el régimen obligatorio del seguro social en los términos del artículo 14 de la ley y autorizar la iniciación de los servicios.
- Expedir reglamentos del Instituto.
- Conceder o rechazar y modificar pensiones.

COMISIÓN DE VIGILANCIA: Será designada por la asamblea general y estará compuesta por seis miembros, cada uno de los sectores designará a dos. Esta comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- Vigilar que las inversiones se hagan de acuerdo a las disposiciones legales.
- Practicar la auditoria de los balances contables y comprobar los avalúos de los bienes del Instituto.
- Sugerir a la asamblea general las medidas que juzgue convenientes para mejorar el funcionamiento del Instituto.
- Presentar ante la asamblea general un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el consejo técnico.
- En casos graves y bajo su responsabilidad citar a asamblea general extraordinaria.

DIRECTOR GENERAL: Será nombrado por el presidente de la república debiendo ser mexicano por nacimiento. Tendrá las siguientes facultades:

- Presidir las cesiones de la asamblea general y del consejo técnico.
- Ejecutar los acuerdos de la asamblea general.
- Representar al Instituto ante toda clase de autoridades organismo y personas.
- Presentar anualmente al consejo un informe de actividades así como el programa de labores y el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período.
- Presentar anualmente el balance contable y el estado de ingresos y gastos.

2.5 Los Regímenes del IMSS

El seguro social se presenta contemplando dos tipos de regímenes:

- a) El régimen obligatorio.
- b) El régimen voluntario

El seguro social tiene por esencia ser obligatorio para todos los trabajadores, sin embargo ante la falta de capacidad para brindarla a todos los sectores se establece el seguro social obligatorio para unos sectores y voluntario para otros.

El régimen obligatorio del seguro social se presenta en cinco ramas o seguros que son:

- ♣ Enfermedades y maternidad
- ♣ Riesgos de trabajo
- ♣ Invalidez y vida
- ♣ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- ♣ Guarderías

SEGURO VOLUNTARIO: Puede contemplarse desde varios puntos de vista:

LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA: Que se presenta para aquellas personas que no estén comprendidas en el régimen obligatorio en cuyo caso el instituto abrirá períodos de inscripción dándolos a conocer a las personas que quieran incorporarse. Este seguro se presenta en los cuatro ramos del seguro obligatorio una vez que hayan quedado inscritos.

CONTINUACIÓN VOLUNTARIA: Que se presenta para los trabajadores que ya han estado inscritos en el Instituto y que dejan de pertenecer a él, por lo que se les da la facultad de continuar en él mediante solicitud que deberán presentar dentro de un plazo no mayor de un año desde que dejo de ser sujeto al régimen obligatorio. En este caso el asegurado deberá pagar íntegramente las cuotas obrero patronales.

Esta inscripción puede ser solo en dos ramas que son, el de enfermedades generales y maternidad el de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o solo en uno de ellos a elección del asegurado.

SEGUROS FACULTATIVOS: Que presentan para proporcionar prestaciones en especie del ramo de enfermedades generales y maternidad a los familiares de los asegurados que no estén protegidos por la ley.

SEGUROS ADICIONALES: Estos se presentan para satisfacer las situaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos ley que fueren superiores a los de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del seguro social.

2.6 Obligaciones del régimen obligatorio

Los patrones están obligados a:

- ♣ Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y su reglamento (Reglamento de Afiliación).

- ♣ Llevar registros, tales como nóminas y lista de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la Ley y su reglamento (Reglamento de Pago de Cuotas). Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

- ♣ Determinar las cuotas obrero – patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social (Reglamento de Pagos de Cuotas del Seguro Social).
- ♣ Permitir inspecciones y vistas domiciliarias que practique el Instituto; las que se sujetaran a lo establecido en la Ley, el Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.
- ♣ Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pagos establecidos.
- ♣ Así mismo, deberán cubrir las cuotas obrero – patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar él o los trabajadores a quienes deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en los puntos anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que le correspondan, con cargo a este fondo.
- ♣ Cumplir con las demás disposiciones de la Ley y sus reglamentos.

- ✦ Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad, del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

2.7 Requisitos para afiliarse al IMSS

Para tramitar la inscripción al IMSS, de un patrón, se requiere lo siguiente:

Si es persona física:

- ✦ Registro en el seguro de riesgos de trabajo.
- ✦ Aviso de registro patronal.
- ✦ Avisos de alta de los trabajadores.
- ✦ Aviso de alta ante la Secretaría de Hacienda.
- ✦ Cédula fiscal.
- ✦ Comprobante de domicilio.
- ✦ Credencial de validez oficial que identifique al patrón.

Si es persona moral:

- ✦ Registro en el seguro de riesgos de trabajo.
- ✦ Aviso de registro patronal.
- ✦ Avisos de alta de los trabajadores.
- ✦ Aviso de alta ante la Secretaría de Hacienda.

- ♣ Acta constitutiva.
- ♣ Permiso de la autoridad correspondiente.
- ♣ Comprobante de domicilio.
- ♣ Identificación personal del representante legal.

2.8 Ramas del Seguro Social

A efecto de cumplir con el propósito de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo, el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramas de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: Enfermedades y maternidad, Riesgos de trabajo; Invalidez y vida, Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y Guarderías y prestaciones sociales.

Cada uno de estas ramas de aseguramiento es distinto porque protegen al trabajador y sus beneficiarios contra situaciones diferentes, mediante prestaciones en especie y en dinero. Tenemos así que:

Riesgos de trabajo.

Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

Características:

- a) **Queda amparado por este seguro: el trabajador asegurado.**

- b) **Si un accidente por riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador asegurado sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la Ley.**

- c) **Los beneficiarios del trabajador son:**
 - **La viuda o concubina, viudo o concubinario, siempre y cuando no contraigan nuevas nupcias o entre en concubinato.**

 - **Los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.**

 - **Cada uno de los huérfanos totalmente incapacitados.**

- A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, cada uno de los familiares ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

Aportación de la cuota:

Patronal

Enfermedades y maternidad.

Brinda la atención médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

Características:

a) Quedan amparados por este seguro:

- El asegurado.
- El pensionado por incapacidad permanente total o parcial, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez viudez, orfandad o ascendencia.
- La esposa/ esposo o concubina/concubinario de la persona asegurada.
- La esposa/esposo o concubina/concubinario del pensionado o pensionada.

- Los hijos menores de 16 años.
- Los niños incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Aportación de la cuota:

Tripartita: Patrón – Trabajador – Estado

Invalidez y Vida.

Protege contra los riesgos de invalidez de muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo, mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

Características:

a) Queda cubierto por este seguro:

- El trabajador asegurado.
- b) En caso de la muerte de éste por causas distintas a las de un riesgo de trabajo y siempre que el asegurado hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- **Pensión de viudez.**
- **Pensión de orfandad.**
- **Pensión a ascendientes si no existieran viuda o viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión.**
- **Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al afecto se formule.**
- **Asistencia médica.**

Aportación de la cuota:

Tripartita: Patrón – Trabajador – Estado

Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.

Características:

- a) **Queda cubierto por este seguro:**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- **El trabajador asegurado**

Para gozar de las prestaciones de esta rama se requiere que ésta tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

b) Los beneficiarios del trabajador titular de este seguro serán, cuando éste fallezca:

- La esposa/esposo o concubina o el concubinario de la asegurada que hubiere dependido económicamente de ella.
- La esposa/esposo, concubina o el concubinario de la pensionada que hubiere dependido económicamente de ella.
- Los hijos menores de 16 años.
- Los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad, mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Aportación de la cuota:

Tripartita: Patrón – Trabajador – Estado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.

Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

Características:

- a) Para efecto de las prestaciones de los servicios de guardería, quedan cubiertos por este seguro:
- La mujer trabajadora.
 - El trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.
 - Los hijos menores de éstos desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.
- b) Para efecto de las prestaciones de los servicios que se otorgan a través de Prestaciones Sociales, tendrán acceso a éstos todos los derechohabientes del Instituto.

Aportación de la cuota:

Patronal

Estos seguros cubren contingencias y proporcionan servicios de salud mediante las prestaciones en especie y dinero. Por esto las cuotas al IMSS son en forma tripartita, es decir, que la aportación es del estado y trabajador.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO 3

ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

34A

3.1 Sujetos del Régimen Obligatorio del Seguro Social

Durante mucho tiempo, algunos patrones han intentado minimizar la carga impositiva que representa cubrir las aportaciones de seguridad social de sus trabajadores; para ello, contratan a su personal y les paga por medio de un recibo de honorarios, o bien mediante el concepto contemplado en la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) de asimilables a salarios.

Esta forma de contratación de personal es sumamente riesgosa y convierte en una falacia el que el patrón se ahorre las cuotas de seguridad social. El poder contratar personal para laborar en las empresas de esta forma, no exenta al prestatario de las obligaciones laborales y de seguridad social en nuestro país. La Ley Federal del Trabajo (LFT) regula las relaciones obrero-patronales y definen para estos efectos, entre otras cosas, lo que debe entenderse por trabajo (artículo 3), trabajador (artículo 8), patrón (artículo 10) o intermediarios (artículos 11 al 16).

Por su parte, la Ley del Seguro Social (LSS), en su artículo 12 establece quiénes son sujetos del régimen obligatorio del Seguro Social. Con base en las definiciones de estas dos leyes, las autoridades del Seguro Social han determinado diferencias a los patrones en el pago de las cuotas obrero-patronales, en las auditorías practicadas, con sus respectivos recargos, actualizaciones y multas. Pero esto no limita la responsabilidad laboral, fiscal y, en algunos casos, hasta penal que pudieran derivarse.

El 20 de diciembre de 2001, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la LSS, en donde se establecen, entre otras cosas, disposiciones más claras en materia de quiénes son los sujetos del Régimen Obligatorio del seguro social, que vincula más estrechamente la LSS y la LFT.

La primer reforma es la inclusión, en la LSS, de un nuevo artículo 5-A, donde se incluyen varias definiciones, como son:

1. Patrón: Persona física o moral que tenga ese carácter en la LFT.

Esta ley define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

2. Trabajador: La persona física que la LFT define como tal.

En este mismo sentido la LFT establece que se entiende como trabajador a la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Es importante aclarar el término que utiliza la LFT, y que también se utiliza en la LISR, de subordinación. Para ello, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define subordinado a la persona que está a las órdenes de otra o que depende de ella.

Si, por otra parte, definimos el término de depender, el mismo diccionario dice que es la necesidad que se tiene de algo para vivir, como la relación que existe entre dos cosas que tienen algo en común, estar bajo el poder o la autoridad de algo o alguien.

Con base en lo anterior podríamos definir que toda aquella persona física que esté sujeta a órdenes y un horario, así como quien por su trabajo tenga una dependencia de cualquier tipo, aún económica, estaríamos ante una relación de trabajo subordinada.

Por otra parte, se modificó el artículo 12 de la LSS en su fracción I, donde se establece que son sujetos del Régimen Obligatorio del Seguro las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT presten en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico, moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o naturaleza económica del patrón, aún cuando esté, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

La LFT en su artículo 20, establece que se entiende que existe relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, con la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Para estos efectos, la misma ley, en los artículos mencionados, establece que se presume la existencia de un contrato individual de trabajo y la relación de trabajo entre la persona que preste un trabajo personal y la persona que lo recibe, aún cuando no esté por escrito, por lo que, por el sólo hecho de que una persona preste un servicio personal a otra, se presume que existe relación laboral y que se celebró un contrato de trabajo verbal.

3.1.1 Registro patronal y de trabajadores ante el IMSS

Hace tiempo el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en el marco de la simplificación y modernización administrativas, impulsó el programa IMSS desde su Empresa (transmisión de computadora a computadora en asociación a las telecomunicaciones), a efecto de facilitar la notificación de los movimientos afiliatorios. Con toda la experiencia acumulada y en el marco de las recientes reformas a la Ley del Seguro Social (LSS), que impulsan la aplicación de la más moderna tecnología en los medios de comunicación entre Instituto y patrones, extiende ahora este programa al renglón de pago de cuotas mediante el Sistema Único de Autodeterminación (SUA). Originándose un programa que compagina movimientos afiliatorios y pago de cédulas de determinación SUA, apoyándose al efecto en la infraestructura material y electrónica de la banca privada.

3.1.2 Tipo de riesgo de trabajo

Riesgos de Trabajo (Arts.-41 a 83):

Esta rama del seguro además de proteger a los trabajadores de los llamados accidentes y enfermedades de trabajo, busca según la exposición de motivos, estimular la modernización de las empresas y reconocer con ello su esfuerzo para prevenir la incidencia de siniestros.

Para ello, desaparecen las clases y grados de riesgo, por lo que cada empresa cotizará según su propia siniestralidad de acuerdo con la siguiente fórmula (Art.-72):

Para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente: (Art.-72):

$$\text{Prima} = [(S/365) + V \times (I + D)] \times (F/N) + M$$

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

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal

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

D = Número de defunciones

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

Se analizan enseguida, los aspectos más sobresalientes de este ramo del seguro.

1) Límites (Art.-74):

La prima no podrá ser mayor al 15.00% ni menor al 0.25% de los salarios base de cotización, en la Ley anterior el límite era el 10.035%.

2) Autodeterminación de la prima, primer cálculo (Art.-Trans.-90):

Anualmente las empresas deberán determinar su siniestralidad (prima) de acuerdo con sus propios datos aplicando la fórmula mencionada anteriormente, para establecer si continúa con la misma prima, la aumenta o la disminuye según el resultado que obtenga, en una proporción no mayor al 0.01, es decir, el 1% con respecto al año inmediato anterior.

La primera autodeterminación deberá efectuarse con los datos del período anual de 1997 (del 1o. de julio al 31 de diciembre de 1997), salvo que el reglamento disponga de otra cosa, pues la nueva Ley, entra en vigor hasta el 1o. de julio de 1997 durante el primer bimestre de 1998 y tendrá vigencia del 1o. de marzo de 1998 al 28 de febrero de 1999.

3) Inicio de actividades o cambio de actividad (Art.-73):

Al inscribirse por primera vez o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán prima media de su clase, de acuerdo con la siguiente tabla:

Prima	En por cientos
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Se establecerá una lista de tipos de actividades y ramas industriales catalogándolas en razón de su mayor o menor peligrosidad para asignarles una clase determinada y facilitar la inscripción de las empresas mencionadas en el primer párrafo de este comentario.

4) Patrones inscritos antes del 1o. de julio de 1997 (Art.-Trans.-9o.):

Continuarán sujetos a la prima que ya venían cotizando por este ramo del seguro durante el segundo semestre de 1997 y el primer bimestre de 1998, no se modifica la calculada para el segundo bimestre de 1997.

5) Revisión del factor de prima (Art.-76):

El Consejo Técnico revisará cada tres años el factor de prima para mantener o restituir, en su caso, el equilibrio financiero de este seguro.

6) Revisión a la fórmula (Art.-Trans.-10o.):

Al cumplirse un año de la vigencia de la nueva Ley se revisará la fórmula con la que determinan las empresas su grado de siniestralidad así como el factor de prima para ver si no es necesario hacerles adecuaciones.

7) Semanas de cotización necesarias (Arts.-56 y 58):

No se requiere más que estar inscrito para tener derecho a las prestaciones en dinero y en especie de este ramo del seguro.

8) Subsidio en dinero (Art.-58):

Si el trabajador se incapacita para trabajar, recibirá el 100% del SBC en el momento de ocurrir el riesgo. Tendrá derecho al subsidio en tanto no se declare que si encuentra nuevamente capacitado para trabajar o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse al término de las 52 semanas en que dure la atención médica como consecuencia del accidente

9) Pensiones (Art.-58):

9a) Pensión por incapacidad permanente total: Equivalente al 70% de SBC en el caso de enfermedades de trabajo, la pensión se calculará con el promedio de SBC de las últimas 52 semanas cotizadas o las que tuviere si fuere asegurado por un tiempo menor.

El incapacitado deberá contar con seguro de sobrevivencia para el caso de que fallezca.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas se otorgarán por la institución de seguros que haya elegido el trabajador.

9b) Pensión por incapacidad permanente parcial: Si es superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que escoja en términos del comentario anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT, tomando como base el monto de la pensión de incapacidad total.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25%, se pagará a asegurado en sustitución de la pensión una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización es optativa para el trabajador cuando la valuación exceda de 25%, sin rebasar el 50%. Al declararse la incapacidad permanente, parcial o total, se concederá al trabajador una pensión provisional por un período de adaptación de dos años.

9c) Muerte del asegurado (Art.-64): Los beneficiarios elegirán la institución y seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos de la cuenta individual del trabajador.

Si los recursos en la cuenta individual del asegurado fallecido, son superiores los necesarios para contratar en los términos de este capítulo podrán:

- a) retirar suma excedente o
- b) contratar rentas por una cuantía mayor.

Las cuantías de las pensiones por incapacidad permanente, de viudez, orfandad ascendientes del asegurado por riesgos de trabajo serán actualizadas en el mes de febrero de cada año de acuerdo con el INPC

3.1.3 Avisos de Alta, baja y modificación de salario

ALTA:

El aviso de Alta de trabajadores deberá presentarse en un plazo no mayor a cinco días hábiles de acuerdo con el ART-15.

MODIFICACIÓN DEL SALARIO:

De acuerdo con el ART-34, los avisos de modificación al salario se deberán presentar:

A) Salario Fijo: dentro de un plazo de 5 días hábiles a la modificación.

B) Salario Variable: dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente a las modificaciones del mes anterior.

C) Mixto: Por otra parte da los elementos fijos, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario y por lo que se refiere a los elementos variables, dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente.

D) Contratos Colectivos: Dentro de los 30 días naturales siguientes a su otorgamiento.

BAJA:

De acuerdo con el Art.-37, en tanto el patrón no presente al IMSS el aviso de baja del trabajador, continuará obligado al pago de las cuotas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá a solicitud del patrón omiso, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso a partir de la fecha de la nueva alta.

3.2 Determinación del pago de cuotas al IMSS

Reglas para determinar la forma de cotización

El Art.-29 establece que para determinar la forma de cotización, se estará a lo siguiente:

- a) Mes Natural: El mes natural será el período de pago de cuotas.

- b) Para Fijar Salario Diario: En caso de que se pague por semana, quincena o mes, o dividirá la remuneración entre 7, 15 ó 30 respectivamente. Se deberá seguir un procedimiento análogo cuando se utilicen períodos distintos de pago.

- c) Salario Inferior al Mínimo: En ningún caso se recibirán cuotas con base inferior al mínimo, aún y cuando la naturaleza del trabajo comprenda menos días de una semana o el asegurado labore jornadas reducidas y su salario se determine por unidad de tiempo.

- d) Recordemos que de acuerdo con el Art.-36, el patrón deberá pagar integralmente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban el salario mínimo.

3.2.1 Salario

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, las formas de fijación del salario son:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

POR UNIDAD DE TIEMPO.- significa que el patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, día, semana o por mes.

POR UNIDAD DE OBRA.- es que se fija en el llamado trabajo a destajo, esto es, que por cada unidad se paga una cantidad determinada.

POR COMISION.- 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 el trabajador vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y, al lograr sus ventas a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a integrar su salario.

3.2.2 Salario Base de Cotización

Integración del salario base de cotización

Para estos efectos el salario base cotizable se integra, según el artículo 27 (antes 32) de la Ley del Seguro Social, con los siguientes elementos acerca de los cuales se incluye una conceptualización genérica.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

POR UNIDAD DE TIEMPO.- significa que el patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, día, semana o por mes.

POR UNIDAD DE OBRA.- es que se fija en el llamado trabajo a destajo, esto es, que por cada unidad se paga una cantidad determinada.

POR COMISION.- 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 el trabajador vendedor se le entregan mercancías a un precio determinado y, al lograr sus ventas a un precio mayor, el excedente del precio es el que va a integrar su salario.

3.2.2 Salario Base de Cotización

Integración del salario base de cotización

Para estos efectos el salario base cotizable se integra, según el artículo 27 (antes 32) de la Ley del Seguro Social, con los siguientes elementos acerca de los cuales se incluye una conceptualización genérica.

*** PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA**

Cantidad acordada entre patrón y trabajador, que aquél cubrirá a éste por su trabajo y que sirve, además, de base para las prestaciones accesorias del salario.

*** GRATIFICACIONES**

Recompensa pecuniaria por algún servicio eventual, o bien remuneración fija o variable que se añade al salario (aguinaldo).

*** PERCEPCIONES**

Cantidades adicionales que reciba el trabajador como consecuencia de su trabajo.

*** ALIMENTACIÓN**

Cantidades incurridas por el patrón para su otorgamiento o bien las cantidades entregadas al trabajador para ese propósito.

*** HABITACIÓN**

Cantidades incurridas por el patrón para su otorgamiento.

*** PRIMAS**

Cantidades adicionales cubiertas al trabajador por conceptos vacacionales, por trabajo dominical o incentivos de productividad.

*** COMISIONES**

Cantidades proporcionales recibidas por los trabajadores, por concepto de ventas, cobranza, producción, etc.

*** PRESTACIONES EN ESPECIE**

Efectos recibidos por el trabajador.

*** CUALQUIER OTRA CANTIDAD QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS**

A la luz de lo anterior, podría concluirse que prácticamente todo lo que se entregue al trabajador derivado de la relación de subordinación que existe entre él y el patrón forma parte de la base cotizable de las cuotas; sin embargo, el numeral en comento señala aquellas partidas que no se tomarán en cuenta para la determinación del salario cotizable, mismas que se en listan enseguida:

- Instrumentos de trabajo (herramientas, ropa y similares)
- Ahorro: integrado por depósito periódico igual de patrón trabajador. En caso de constituirlo en forma diversa, o bien con la posibilidad de retiro por parte del trabajador de más de dos veces al año, integrará la base cotizable.
- Entregas para fines sociales de carácter sindical.
- Aportaciones adicionales del patrón para el SAR.
- Aportaciones Infonavit y participación de utilidades.
- Alimentación y habitación onerosa (se entiende como oneroso cuando se realiza una retención mínima del 20% del SMG en el DF).
- Despensas en dinero o especie no mayores al 40% del SMG en el DF.
- Premios de puntualidad y asistencia no excediendo cada uno 10% del salario cotizable.

- Planes de pensiones.
- Tiempo extra dentro de los límites establecidos por la LFT.

Los acuerdos que el Consejo Técnico del IMSS publicó en 1993 y 1994 sobre interpretación de las modificaciones de mediados de 1993, continúan vigentes, en virtud de que la nueva Ley incorporó dichos cambios a su texto. Al respecto se comentan enseguida, los más importantes.

AHORRO

El artículo relativo señala que las condicionantes para no integrar el ahorro al salario cotizable son que se canalice por un depósito periódico igual de patrón y trabajador, no debiendo constituirse en forma diversa y con la imposibilidad para el trabajador de retirarlo más de dos veces por año.

Al respecto lo que pretende esta disposición, según se trasluce del acuerdo 494/93 del Consejo Técnico del IMSS, es evitar que existan remuneraciones que se hagan pasar por ahorro, canalizadas básicamente por los llamados "Préstamos automáticos", no debiendo, por ende, interpretarse como que se inhibe con lo dispuesto por la Ley, el otorgamiento de préstamos a los propios trabajadores, dado que el objetivo primordial es el fomento del ahorro por parte de los trabajadores.

Por lo que respecta al depósito hecho por ambas partes debe entenderse que se integrarán al salario base cotizable aquellas cantidades excedentes en los depósitos patronales con relación a las hechas por el trabajador.

Con el propósito de ilustrar lo anterior, se presenta un ejemplo numérico.

Ejemplos:

Caso 1 Aportación en cantidad igual patrón y trabajador.

Caso 2 Aportación menor del patrón.

Caso 3 Aportación mayor del patrón.

Caso 4 Aportación únicamente del patrón.

Caso	Salario por Cuota Diaria	Aportaciones		Cantidad Integradora De Sal. Cot.
		Patrón	Trabajador	
1	100	13	13	0
2	100	8	13	0
3	100	13	5	8
4	100	13	0	13

ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

La condición para no integrar estos conceptos al salario cotizabile, queda circunscrita a que sean proporcionadas al trabajador en forma onerosa, entendiéndose por el que el cargo que se le haga sea por lo menos del 20%

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del salario mínimo vigente en el Distrito Federal para cada uno de los conceptos.

Amén de lo anterior, el artículo 32 (antes 38) de la Ley establece que si el trabajador además del salario en dinero recibe del patrón, "sin costo", alguno de los renglones en comento, se estimará aumentado su salario en un 25% por cada rubro, de tal manera que si recibe ambos su salario se entenderá incrementado en la mitad del mismo. Cabe señalar que en el caso de alimentación, en el evento de no recibir los tres alimentos diarios, se entenderá incrementado su salario en un 8.33% por cada uno que reciba.

Sobre este particular también ha surgido controversia en cuanto a la interpretación de los conceptos de "ONEROSO", toda vez que existe una corriente de opinión en el sentido de que en el caso de alimentación, no obstante ha ser un cargo menor al mínimo establecido a los trabajadores, es decir inferior al 20% del salario mínimo, no debería considerarse gratuita y en consecuencia integrar al salario la diferencia entre el costo incurrido por el empleador y la retención o cargo efectuado a los trabajadores, apoyando ese criterio en lo dispuesto por el numeral 32 (antes 38) citado antes, mismo que habla del término "sin costo".

El acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del IMSS adopta un criterio diferente al señalar que en el evento de no realizar un cargo de por lo menos el 20% del salario mínimo en el Distrito Federal se considera otorgada la prestación en forma gratuita y por ende, la base de cotización deberá incluir un aumento en el salario de un 8.33% por cada alimento.

En éste como en los demás casos se considera importante precisar que los acuerdos del Consejo Técnico denotan el criterio del Instituto en la aplicación de las disposiciones, sin que ello prohíba que el contribuyente aplique un criterio diferente, amén de que con relación a estos asuntos aún no se cuenta con los resultados judiciales de las controversias (Tesis Jurisprudencias).

Sobre el particular se muestra enseguida en forma numérica ambas vertientes interpretativas:

Según Acuerdo 77/94					
Trabajador	Salario por Cuota Diaria	Cargo Mínimo	Cargo hecho	Alimentos recibidos	Cantidad a integrar
A. López	70.00	8.43	8.43	1	0.00
G. García	55.00	8.43	4.00	1	4.43
M. Juárez	42.15	8.43	2.50	1	5.93

DESPENSAS

Otro de los aspectos que habían generado muchas dudas era precisamente el de las despensas, dado que la disposición podía hacer inferir que cuando el monto de las despensas sobrepasaba el 40% del salario mínimo general en el Distrito Federal, la prestación completa integraría la base cotizable.

Afortunadamente el acuerdo 495/93 aclara que hasta el límite señalado se considerará que no se debe integrar a la base, incorporando por consecuencia solamente el excedente. Esto se ejemplifica a continuación:

Trabajador	Salario por Cuota Diaria	Despensa (vales)	Límite de No Integración.	Cantidad a integrar
R. Cano	\$ 83.00	20.00	16.86	3.14
J. López	45.00	11.00	16.86	0.00

PREMIOS POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

"I. PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. La fracción VII del citado artículo 27 (antes 32), dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que exceden 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 en comento fueran consideradas como fijas y recurrentes para determinar el salario base de cotización.

En este orden de ideas, se interpreta en considerar que cuando están establecidas estas prestaciones, se encuentra ante un salario de tipo variable o mixto.

Ejemplo:

Trabajador	Salario por Cuota Diaria	Salario Integrado	Percepción Asistencia.	Mes Anterior. Puntualidad	Días Mes
A. Salcedo	100.00	134.18	450.00	225.00	30
Límite de no Integración		Percepción diaria		Integración al Salario	
Asist.	Punt.	Asist.	Punt.	Asist.	Punt.
13.42	13.42	15.00	7.50	1.58	

OTRAS PARTIDAS CUYA INTEGRACIÓN SE INTERPRETA

El Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS número 77/94 del 9 de marzo de 1994 publicado en el D.O. el 11 de abril del mismo año, interpreta algunos conceptos adicionales para efectos de integración, siendo estos los siguientes:

I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS: El criterio del Consejo Técnico es en el sentido de que esta prestación no integra salario, puesto que la relación contractual que le da origen se da entre la aseguradora y el patrón, no obstante que posteriormente el trabajador o sus familiares reciban el beneficio del riesgo respectivo.

II. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD; Constituye una percepción la cual integra el salario cotizable, por tratarse de una cantidad que se entrega al trabajador por sus servicios.

III. ALIMENTACIÓN: Valida el comentario hecho en el tema respectivo.

IV. TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO; Confirma los acuerdos 494/93 497/93 ya comentados, recordando el cambio en materia de Tiempo Extra.

V. BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD: Constituye percepción que se integra al salario cotizable, ya que se trata de una cantidad que recibe el trabajador por sus servicios, no excluida específicamente por el Art.-27 (antes 32) de la LSS.

VI. BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE:

- A) No integra salario cuando se trate de entrega como instrumento de trabajo.
- B) Si la prestación se otorga en efectivo y de manera permanente se considerará integrante del salario base de cotización.

A continuación se transcribe el texto íntegro del mencionado acuerdo 77/94; recordando que para facilidad en la consulta, cuando se ha considerado conveniente se señala entre paréntesis el numeral correspondiente al artículo de nueva Ley:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 21 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de conceptos regulados por el artículo 32 (27) de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993":

I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS: Si un patrón contrata en lo personal un Seguro de Grupo o Global en favor de sus trabajadores, tal precisión no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo sólo se verán beneficiados por

el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que da entre la Institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse 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 cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso es el trabajador que recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 (27) de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón, para fines sociales, es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que no integra el salario base de cotización de los trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, él o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación.

II. BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD: Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 (27) de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9 Bis (9) y 32 (27) párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al

trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización.

III. ALIMENTACIÓN: La fracción V del artículo 32 (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 representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9 Bis (9) de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuantos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$8.43 (ocho pesos 43/100 M. N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 (27) de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la

alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 (32) de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9 Bis (9) y 38 (32) de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 (32) en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador.

IV. TIEMPO EXTRA Y FONDO DE AHORRO: Ratificar sus Acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993. (Nota del Autor: le recordamos al lector el cambio en materia de Tiempo Extra, que deja sin efecto los mencionados acuerdos en la parte relativa.)

V. BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD: Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32 (27), párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón de que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 (27) citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9 Bis (9) de la Ley del Seguro Social.

VI. BONO O AYUDA PARA TRANSPORTE: Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación por el contrario, si la prestación se otorga

en efectivo, en forma general y permanente debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 (27) de la Ley del Seguro Social.

VII. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y publíquese el presente Acuerdo en los diarios de mayor circulación en el país y en el Diario Oficial de la Federación y solamente en este último los Acuerdos 494/93, 495/93, 496/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, afín de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Atentamente.

México, D.F., a 23 de marzo de 1994.

El Secretario General, Manuel Cadena Morales.

Rúbrica."

A continuación se transcriben los Acuerdos 494/93, 495/93, 496/93 y 497/93 que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1994, por considerarlos de utilidad para el lector:

Acuerdo 494/93.

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del 2002, acuerda lo siguiente":

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

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

Acuerdo 495/93.

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del 2002, acuerda lo siguiente”:

- I. **DESPENSA.-** La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.
- II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto”.

Acuerdo 496/93.

“Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252, y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del 2002, acuerda lo siguiente”:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

Acuerdo 497/93.

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XII, 252 y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del 2002, acuerda lo siguiente":

- I. **HORAS EXTRAS.-** Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de es Consejo Técnico.

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

3.2.3 Salario máximo de cotización

De acuerdo con el Art.-28, todos los ramos se igualan y tienen por límite 25 veces en salario mínimo general del Distrito Federal, pero con un aumento progresivo en el caso de los Seguros de Invalidez y Vida (IV) así como de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CV) de acuerdo con lo siguiente:

- a) Ramos de 1) Riesgos de Trabajo, 2) Enfermedades y Maternidad, 3) Guarderías y 4) Retiro se mantiene en 25 veces el SMG del D.F. al entrar en vigor la nueva Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) En los ramos de 5) Invalidez y Vida y 6) Cesantía en Edad Avanzada y Vejez el límite se incrementa de 10 a 25 veces el SMG del D.F., pero de forma progresiva de acuerdo con lo siguiente:

b1) De 10 a 15 veces el SMG del D.F. a partir del 1o. de julio de 1997.

b2) Por cada año subsecuente aumentará un SMG del D.F. cada año hasta llegar a 25 veces el SMG del D.F. (Año 2007) e igualarse con los demás ramos, es decir, 1998-16, 1999-17, 2000-18, 2001-19, 2002-20, 2003-21, 2004-22, 2005-23, 2006-24 y 2007-25.

3.2.4 Determinación del salario base de cotización y del salario diario integrado

El Art.-30 establece que para determinar el SBC, se estará a lo siguiente:

A) Salario Fijo: Cuando además de los elementos fijos del salario se perciban otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán los fijos.

B) Salario Variable: 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 correspondería al período y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C) Mixto: En los casos de que la remuneración se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, sumando a los elementos fijos, el promedio de los variables, obtenido de acuerdo con el párrafo anterior.

Por su parte, el Art.-34 establece que el salario diario se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables en el mes anterior, entre el número de día de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

REGLAS EN AUSENCIAS

De acuerdo con el Art.-31, cuando por ausencias del trabajador no se pague salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las siguientes reglas:

a) **Período menor a 15 días consecutivos o interrumpidos:** se cotizará y paga por dichos períodos únicamente el seguro de enfermedades y maternidad (EYM). El patrón deberá comprobar la falta de pago de los salarios respectivos y para obtener el número de días a cotizar deberá restar al total de días del periodo de cuotas el número de ausencias sin pago del salario correspondiente al mismo período.

b) Período superior a 15 días consecutivos o mayores: el patrón queda liberado del pago de cuotas obrero-patronales siempre y cuando presente el aviso de baja.

En el caso de trabajadores con elementos variables o mixtos, en sus percepciones, operan las mismas reglas de los párrafos anteriores; para los trabajadores con jornada reducida, o con pago por día trabajado o por unidad de tiempo, etc.

(Art.-29-F-III), se estará a lo que determine el reglamento, mismo que deberá sustentarse en criterio anterior.

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por el ramo de retiro.

3.2.5 Determinación del factor de integración con prestaciones mínimas de Ley

Ejemplo:

DATOS:

Salario cuota diaria \$ 100.00

Años de antigüedad 1

Días con derecho a vacaciones 6

Prima vacacional que paga la empresa 25 %

Días de aguinaldo que otorga la empresa 15

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desarrollo:

• Determinación del factor de integración

Factor del aguinaldo

Días de aguinaldo que otorga la empresa 15

(/) Días del año 365

(=) Factor de aguinaldo 0.0411

Factor de la prima vacacional

Días con derecho a vacaciones 6

(*) Prima de vacaciones que otorga la empresa 25 %

(=) Resultado 1.5

(/) Días del año 365

(=) Factor de prima vacacional 0.0411

(=) Suma de factores (aguinaldo y prima vacacional) 0.0452

(+) La unidad 1.0000

(=) **Factor de integración 1.0452**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

• Determinación del salario base de cotización

Salario cuota diaria 100.00

(*) Factor de integración 1.0452

(=) Salario base de cotización fijo 104.52

Salario base de cotización fijo 104.52

3.2.6 Cuotas, topes y porcentajes de las ramas del Seguro social

Reestructuración de los ramos del seguro del régimen obligatorio
De acuerdo con la nueva Ley, se proponen:

- ♣ Riesgos de Trabajo (RT).
- ♣ Enfermedades y Maternidad (EYM).
- ♣ Invalidez y Vida (IV).
- ♣ Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).
- ♣ Guarderías y Prestaciones Sociales (GYP).

Como se aprecia de la relación anterior, el actual seguro de IVCM (Invalidez Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte) se divide en dos y al de Guarderías si le agregan las Prestaciones Sociales.

a) El ramo de Invalidez y Vida; protege contra las contingencias que puede presentarse durante la vida laboral activa de un trabajador.

b) El ramo de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez: pretende generar los recursos para otorgar una pensión digna y decorosa al trabajador cuando éste y no pueda trabajar por su edad.

c) El ramo de Guarderías y Prestaciones Sociales: Agrupa ahora, además de servicio de guardería, a la fuente de financiamiento de las prestaciones sociales, que son las actividades complementarias que realiza el IMSS en busca del mejoramiento del nivel de vida de sus asegurados y que incluye actividades deportivas, culturales; velatorios, cursos de capacitación, etc.

Cuotas: Son la principal fuente de ingresos del IMSS, para el financiamiento de los servicios y prestaciones que otorgan, así como para sufragar sus gastos administrativos.

Las contribuciones tripartitas y bipartitas constituyen la regla general y se traduce en que para el financiamiento del instituto, harán sus contribuciones tanto los trabajadores y patrones como el estado. El pago de las cuotas al IMSS y de los recargos tienen carácter fiscal, y se emplea el procedimiento administrativo de ejecución para el cobro de las cuotas que no sean pagadas oportunamente.

Porcentaje de las cuotas para el año 2003

TIPO DE SEGURO	Art. LSS	PATRÓN %	TRABAJADOR %	SUMA %
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD				
PRESTACIONES EN DINERO	107	0.700	0.250	0.950
PRESTACIONES EN ESPECIE	106-I Y 19 Tr.1997			
CUOTA FIJA	106-II y 19	16.500		16.500
CUOTA ADICIONAL	Tr.1997	4.0400	1.3600	5.400
PRESTACIONES EN ESPECIE DE LOS PENSIONADOS Y SUS BENEFICIARIOS	25	1.050	0.375	1.425
INVALIDEZ Y VIDA	147	1.750	0.625	2.375
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	211	1.000		1.000
RIESGO DE TRABAJO	73 y 9 Tr.1997			
CESANTIA Y VEJEZ	168-II	3.150	1.125	4.275

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRESTACIONES EN ESPECIE: Cuota fija = 1 Salario Mínimo General del Distrito Federal X 16.5%

Se incrementara 0.65% cada año a partir del 1 de enero de 1999 y hasta el 1 de enero del 2008 es decir:

Salario Mínimo General del Distrito federal (X) % Cuota fija (X) Número de días del mes que se paga		
Esta tasa se incrementara el 1 de enero de cada año en sesenta y cinco centésimas de punto porcentual (0.65%). Estas modificaciones comenzarán en 1999 y terminarán en el 2008 (Artículo Décimo transitorio de la Ley del Seguro Social), por lo que el porcentaje a aplicar en los años subsecuentes será el siguiente:		
MES	AÑO	PORCENTAJE A APLICAR
ENERO	1999	14.550
ENERO	2000	15.200
ENERO	2001	15.850
ENERO	2002	16.500
ENERO	2003	17.150
ENERO	2004	17.800
ENERO	2005	18.450
ENERO	2006	19.100
ENERO	2007	19.750
ENERO	2008	20.400

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Se tiene que recordar que en el artículo decimonoveno transitorio de la Ley del Seguro Social, se señalaba que estos incrementos comenzarían a partir del 1 de julio de 1998, es decir, año y medio después del 1 de enero en que entraría en vigor la Nueva Ley del Seguro Social.

Cuota Proporcional.

Patrón 6% Trabajador 2% sobre el excedente de 3 Salarios Mínimos Generales del Distrito Federal en el año de 1998.

Las cuotas proporcionales se reducirán 0.49% para el patrón y 0.16% para los trabajadores anualmente, a partir del 1 de enero de 1999 y hasta el 1 de enero del 2008.

Cuotas en Porcentaje

CUOTA ADICIONAL PARA TRABAJADORES CON INGRESOS SUPERIORES A TRES SMGDF.

En el caso de trabajadores que se encuentren en esta circunstancia, cubrirán una cuota adicional, tomando como base la diferencia que resulte de restar al salario Base de Cotización el importe de tres veces el SMGDF, aplicándose a la misma 4.040% como cuota patronal y 1.360% como cuota obrera.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estos porcentajes se reducirán el 1° de enero de cada año en cuarenta y nueve centésimas de punto porcentual (0.49%) para el patrón y en dieciséis centésimas de punto porcentual (0.16%) para los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en 1999 y terminarán en el 2008.

MES	AÑO	%	%
		PATRON	TRABAJADOR
ENERO	1999	5.510	1.840
ENERO	2000	5.020	1.680
ENERO	2001	4.530	1.520
ENERO	2002	4.040	1.360
ENERO	2003	3.550	1.200
ENERO	2004	3.060	1.040
ENERO	2005	2.570	0.880
ENERO	2006	2.080	0.720
ENERO	2007	1.590	0.560
ENERO	2008	1.100	0.400

Cuota prestaciones en dinero (para pago de subsidios):

Patrón 0.70% + Trabajador 0.25% = Cuota obrero Patronal 0.95%

Cuota Gastos Médicos pensionados:

Patrón 1.05% + Trabajador 0.375% = Cuota obrero Patronal 1.425%

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 4

CASO PRACTICO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

799

CASO PRACTICO

Nombre de la Empresa: Industria del Cristal Templado, S.A. de C.V.
 R.F.C.: ICT-990814-LPB

CASO PRACTICO

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES AFIL-01

SERVICIOS DE AFILIACION VIGILANCIA DE DEHECHOS
 AVISO DE INSCRIPCION PATRONAL
 O DE
 MODIFICACION EN SU REGISTRO

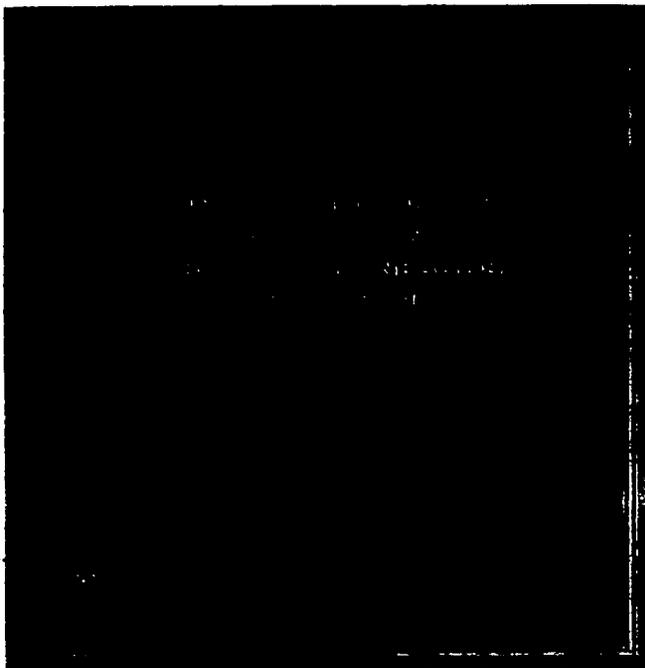
EXCLUSIVOIMSS	
TIPO DE	CONTRATO DE
SECTOR	ACTIVIDAD
CASA	CONDOMINIO
01	

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
Y60 31483 10	7
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
ICT-990814-LPB	

INDUSTRIA DEL CRISTAL TEMPLADO, S.A. DE C.V.		EXCLUSIVOIMSS	
FABRICACION DE VIDRIO AUTOMOTRIZ		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN ESTE IMSS	
EXCLUSIVOIMSS		FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO	
II	3313 1.13065		
DOMICILIO DEL PATRON		216	ROMA NORTE
CUAUHTEXOC		D.F.	11520
MARQUE CON UNA X LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO			
<input checked="" type="checkbox"/> A) ALTA PATRONAL	<input type="checkbox"/> B) ALTA TRABAJADOR	<input type="checkbox"/> C) CAMBIO INSCRIPCION PATRONAL	<input type="checkbox"/> D) CAMBIO NOMBRE QUIMIOFISICO
<input type="checkbox"/> E) ALTA TRABAJADOR PATRONAL	<input type="checkbox"/> F) ALTA TRABAJADOR PATRONAL	<input type="checkbox"/> G) BAJA TRABAJADOR	<input type="checkbox"/> H) BAJA TRABAJADOR PATRONAL
INDICAR ANTE EL LAS JUSTIFICACIONES AL REVERSO			
RODRIGO VAZQUEZ TORRES		REGISTRADO	SUBREGISTRADO
NOMBRE Y APELLADO DEL TRABAJADOR O BENEFICIARIO SU REPRESENTANTE LEGAL		37	54

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPLIARE ESTE DOCUMENTO SE DEBE REALIZAR EN EL IMSS COMO PARA EL AFILANT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA SU ARCHIVO PATRONAL
 AVISOS ORIGINALES

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. DATOS:

EMPLEADO: SALAZAR HERNÁNDEZ CESAR

Puesto: Auxiliar Contable

Salario cuota diaria \$ 100.00

Años de antigüedad 1

Días con derecho a vacaciones 6

Prima vacacional que paga la empresa 35 %

Días de aguinaldo que otorga la empresa 45

Otros pagos

Premio por puntualidad en el mes por \$ 1,000.00

Desarrollo:

• Determinación del factor de integración:

Factor del aguinaldo

Días de aguinaldo que otorga la empresa 45

(/) Días del año 365

(=) Factor de aguinaldo 0.123288

Factor de la prima vacacional

Días con derecho a vacaciones 6

(*) Prima de vacaciones que otorga la empresa 35 %

(=) Resultado 2.10

(/) Días del año 365

(=) Factor de prima vacacional 0.005753

(=) Suma de factores (aguinaldo y prima vacacional) 0.129041

(+) La unidad 1.0000

(=) Factor de integración 1.129041

• **Determinación del salario base de cotización**

Salario cuota diaria 100.00

(*) Factor de integración 1.129041

(=) Salario base de cotización fijo 112.90

Salario base de cotización fijo 112.90

(*) Porcentaje para integrar el premio de puntualidad 10 %

(=) 10% del SBC 11.29

Integración de premio de puntualidad

Cantidad percibida por premio de puntualidad 1,000.00

(/) Número de días del mes 31

(=) Importe del premio de puntualidad por día 32.23

(-) 10% del SBC 11.29

(=) **Premio de puntualidad que integrará SBC 20.94**

En este caso, deberá integrarse, en su caso, el excedente, de acuerdo con lo previsto por el Acuerdo 496/93 y el último párrafo del artículo 27, que se comenta.

• **Determinación del salario base de cotización**

Salario base de cotización fijo 112.90

(+) Premio de puntualidad que integra SBC 20.94

(=) Salario base de cotización mixto 133.84

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y60 31483 10

TIPO DE CONTRATO
PERMANENTE
EVENTUAL
EVENTUAL CONST

PERMANENTE
EVENTUAL
EVENTUAL CONST

0784650642

1

CLAVE PARA EL REGISTRO DE POBLACION

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (S) Y APELLIDOS (S)

SALAZAR

HERNANDEZ

CESAR

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$ **133.84** TIPO DE SALARIO FIJO VARIABLE MIXTO

EXCLUSIVO IMSS

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO **22 06 2002** SEXO MASC FEM

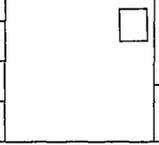
EN CASO DE JORNAL O SERVIDA PREGUNTA ANDAR LOS DÍAS DEL LUGAR DEL TRABAJO

OCCUPACION DEL TRABAJADOR

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

DIA Y HORA DE INGRESO AL TRABAJO

ESTADO DE NACIMIENTO **EDO. DE MEXICO** FECHA DE NACIMIENTO **25-01-1977**



AUXILIAR CONTABLE

U M F

NOMBRE DEL PADRE **PEDRO SALAZAR CARMONA**

NOMBRE DE LA MADRE **ROSALINA HERNANDEZ JUAREZ**

DIRECCION DEL TRABAJADOR **AV. FERROCARRIL IXTAPALUCA**

CODIGO POSTAL **16** MUNICIPIO **SANTA CRUZ**

ESTADO DE NACIMIENTO **ESTADO DE MEXICO** CIudad **56570**

INDUSTRIA DEL CRISTAL TEMPLADO, S.A. DE C.V.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **INSURGENTES SUR**

CODIGO DE LOCALIDAD **216** MUNICIPIO **ROMA**

CUAUHTEHOC

ESTADO DE NACIMIENTO **D.F.** CIudad **11520**

[Firma]

[Firma]

EXTEMPORANEO

FIRMA DEL PATRON SUJETO A CARGO DEL REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AL PARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL FONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CAPTURAR/AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Caso Práctico

2. EMPLEADO: MARTINEZ CANO JONATHAN

Puesto: Gerente de Información Financiera

- Antigüedad 5 años
- Salario mensual \$8,700.00
- Jornada 8 horas
- Horas extras: durante este mes laboro cada semana tres horas los miércoles y tres los jueves (6 horas a la semana)
- Comida: por este concepto el trabajador paga diariamente \$7.50
- Habitación: por este concepto el trabajador paga \$ 1,000.00 mensuales
- Vales de despensa: \$ 1000.00 mensuales
- Fondo de ahorro: 15% patrón y 13% trabajador (sobre salario nominal)
- Demás prestaciones Legales:
- Aguinaldo: 40 días
- Prima vacacional: 35% y vacaciones las de la Ley
- Mes de julio 31 días de salario devengado en el mes
- Centro de trabajo ubicado en el D:F:
- En el mes de junio se otorgo una gratificación de \$ 3,800.00

Desarrollo:

A) Cuota diaria, es la base inicial de integración para el IMSS.

Salario Mensual \$ 8,700.00 / 30 días

= \$ 290.00

B) Aguinaldo, se calcula de la siguiente manera:

$SD \$ 290.00 * 40 \text{ días} = \$ 11,600.00 / 365 \text{ días} = \$ 31.78$

C) 14 días de vacaciones correspondientes a 5 años de antigüedad

D) Prima Vacacional se calcula de la siguiente manera:

SD \$ 290.00 * 14 días de vacaciones
 = \$ 4,060.00 * 25% prima vacacional
 = \$ 1,015.00 / 365 días
 = \$ 2.78

E) Tiempo Extraordinario:

SD \$ 290.00 / 8 horas
 = \$ 36.25
 Hora Extra \$ 36.25 * 200%
 = \$ 72.50

Miércoles 3 horas * \$ 72.50 = \$ 217.50
 Jueves 3 horas * \$ 72.50 = \$ 217.50

No integra el tiempo extra debido a que no rebasa las tres horas diarias y tres veces a la semana que tiene como limite.

F) Comida se calcula de la siguiente manera:

Pago del trabajador \$ 7.50
 SMGDF \$ 43.65
 Porcentaje del pago = $\$ 7.50 / \$ 43.65 * 100$
 = 17.18% respecto al SMGDF
 Por lo que integra, por que no equivale al 20% del SMGDF (\$ 8.73)
 \$ 290.00 cuota diaria * 8.33% = \$ 24.16

G)La habitación se calcula de la siguiente manera.

Pago del trabajador \$ 1,000.00
 SMGDF \$ 43.65

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Porcentaje del pago \$ 1,000.00 / 30 días

$$= 33.33 / \$ 43.65 \text{ SMGDF} \cdot 100$$

$$= 76.35\%$$

Por lo que no integra porque el pago del trabajador equivale a más del 20% del SMGDF (\$ 8.73)

H) Vales de despensa se calcula de la siguiente manera

$$\text{SMGDF } \$ 43.65 \cdot 40\%$$

= \$ 17.46 tope máximo para no integrar el SDI

Despensa mensual \$ 1,000.00 / 30 días del mes

$$= \$ 33.33 \text{ diarios}$$

Por lo que:

\$ 33.33 pagados en vales - \$ 17.46 tope máximo

$$= 15.87 \text{ integran el SDI}$$

I) Fondo de ahorro se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Patrón } \$ 8,700.00 \cdot 15\%$$

$$= \$ 1,305.00$$

$$\text{Trabajador } \$ 8,700.00 \cdot 13\%$$

$$= \$ 1,131.00$$

$$\$ 1,305.00 - \$ 1,131.00$$

$$= \$ 174.00 \text{ integra al SDI}$$

$$\$ 174.00 \text{ integra al SDI} / 30$$

$$= \$ 5.80$$

J) Gratificación

$$\$ 3,800.00 / 30 \text{ días devengados}$$

$$= \$ 126.66$$

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TOTAL DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	\$ 290.00
AGUINALDO	31.78
PRIMA VACACIONAL	2.78
COMIDA	24.16
DESPENSA	15.87
FONDO DE AHORRO	5.80
GRATIFICACION	<u>126.66</u>
SDI	<u>\$ 497.05</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION/VIGENCIA DE DERECHOS

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

AFIL-02

AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

NUMERO DE AFILIACION PATRONAL
Y60 31483 10 7

IMSS
CLASE DE AFILIACION

TIPO DE CONTRATO

PERMANENTE

EVENTUAL

EVENTUAL CONST

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
3798812229

9

CLAVE UNICA DEL REGISTRO DE POBLACION

NOBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABBREVIATURAS)

MARTINEZ

CANO

JONATHAN

APellidos (PATERNO)

APellidos (MATERNO)

Nombre(s)

SALARIO BASE DE COTIZACION \$ **497.05** TIPO DE SALARIO FIJO VARIABLE MIXTO

EXCLUSIVO IMSS

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO **10 07 1998** MASC FEM EN CASO DE EMPADA O SEVANA REDUCIDA ANTERIOR A LAS QUE LABORA EN EL MOMENTO OCUPACION DEL TRABAJADOR

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

DIA Y MES DE INGRESO AL TRABAJO AÑO Y D.C. **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** GERENTE DE INFORMACION FINANCIERA

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO **D.F.** FECHA DE NACIMIENTO **07-05-1976** U. M. F.

FIRMA DEL PATRON SALVO FOLGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA DEL TRABAJADOR

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARAN ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CAPTURA/AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EXTEMPORANEO

Caso Practico

1. EMPLEADO: RODRIGUEZ URBINA OSCAR

Puesto: Gerente Administrativo

- **Antigüedad 3 años**
- **Salario mensual \$15,750.00**
- **Jornada 8 horas**
- **Comida: por este concepto el trabajador paga diariamente \$20.50**
- **Habitación: por este concepto el trabajador paga \$ 1,500.00 mensuales**
- **Vales de despensa: \$ 2,000.00 mensuales**
- **Fondo de ahorro: 15% patrón y 13% trabajador (sobre salario nominal)**
- **Demás prestaciones Legales:**
- **Aguinaldo: 40 días**
- **Prima vacacional: 35% y vacaciones las de la Ley**
- **Mes de junio 30 días de salario devengado en el mes**
- **Centro de trabajo ubicado en el D:F:**
- **En el mes de mayo se otorgo una gratificación de \$ 4,500.00**
- **Crédito Infonavit, como sigue:**

Se recibe un aviso para Retención de Descuentos por parte del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

“ El Instituto ha otorgado un crédito al trabajador cuyos datos se consignan al calce de este aviso para amortizarlo se le descontara de su salario integrado en los términos del artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo la siguiente cuota mensual el 25% de dicha percepción excepto los trabajadores que perciban salario mínimo y que hayan obtenido un crédito de las líneas II a V a quienes se les efectuara descuentos a razón del 20% de su salario integrado en el caso de que hayan obtenido un crédito para la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

adquisición de vivienda financiada por Infonavit (línea 1) y perciban salario mínimo, se les efectuara descuentos a razón del 19% de su salario integrado."

" Adicionalmente el acreditado acepto se le descontara el 1% de su salario integrado a fin de cubrir sus pagos de mantenimiento en el conjunto habitacional (esto ultimo solo se aplica si en la parte inferior del presente la cuota de mantenimiento aparece indicando dicho porcentaje) "

El aviso es recibido el día 31 de mayo del 2003, por lo que se empezará a aplicar a partir del siguiente día de haberlo recibido es decir el 1 de junio de 2003.

Desarrollo:

A) Cuota diaria, es la base inicial de integración para el IMSS.

Salario Mensual \$ 15,750.00 / 30 días

= \$ 525.00

B) Aguinaldo, se calcula de la siguiente manera:

SD \$ 525.00 * 40 días

= \$ 21,000.00 / 365 días

= \$ 57.53

C) 10 días de vacaciones correspondientes a 3 años de antigüedad

Prima Vacacional se calcula de la siguiente manera:

SD \$ 525.00 * 10 días de vacaciones

= \$ 5,250.00 * 35% prima vacacional

= \$ 1,837.50 / 365 días

= \$ 5.03

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D) Comida se calcula de la siguiente manera:

Pago del trabajador \$ 20.50

SMGDF \$ 43.65

Porcentaje del pago = $\$20.50 / \$43.65 \cdot 100$

= 46.96% respecto al SMGDF

Por lo que no integra, por que equivale a mas del 20% del SMGDF (\$ 8.73)

E) La habitación se calcula de la siguiente manera.

Pago del trabajador \$ 1,500.00

SMGDF \$ 43.65

Porcentaje del pago \$ 1,500.00 / 30 días

= $\$50.00 / \$43.65 \text{ SMGDF} \cdot 100$

= 114.55%

Por lo que no integra porque el pago del trabajador equivale a mas del 20% del SMGDF (\$ 8.73)

F) Vales de despensa se calcula de la siguiente manera

SMGDF \$ 43.65 * 40%

= \$ 17.46 tope máximo para no integrar el SDI

Despensa mensual \$ 2,000.00 / 30 días del mes

= \$ 66.66 diarios

Por lo que:

\$ 66.66 pagados en vales - \$ 17.46 tope máximo

= 49.20 Integran el SDI

G) Fondo de ahorro se calcula de la siguiente manera:

Patrón \$ 15,750.00 * 15%

= \$ 2,362.50

Trabajador \$ 15,750.00 * 13%

= \$ 2,047.50

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

\$ 2,362.50 - \$ 2,047.50
= \$ 315.00 integra al SDI
\$ 315.00 integra al SDI / 30
= \$ 10.50

H) Gratificación

\$ 4,500.00 / 30 días devengados
= \$ 150.00

TOTAL DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

SALARIO DIARIO	\$ 525.00
AGUINALDO	57.53
PRIMA VACACIONAL	5.03
DESPENSA	49.20
FONDO DE AHORRO	10.50
GRATIFICACION	<u>150.00</u>
SDI	<u>\$ 797.26</u>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION Y VIGILANCIA DE DERECHOS

AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y60 31483 10 7

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

IMSS	CLASE DE AFILIACIÓN
PERMANENTE	1 X
EVENTUAL	2
EVENTUAL CONST.	3

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR	0159380572
NÚMERO DE REGISTRO DE PUEBLA	2

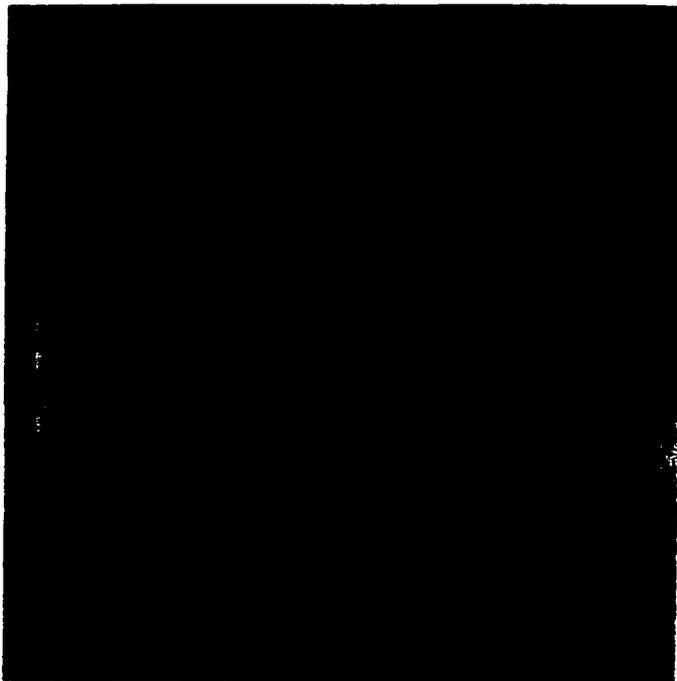
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN APROBETURAS)		RODRIGUEZ		URBINA		OSCAR	
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NÚMERO S:			
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$	797.26	TIPO DE SALARIO	F.I.D.	0	VARIABLE	1	2
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO	29 03 2002	MASC	FEM	EN CASO DE ENFERMEDAD O SÍNDROME DEBILITANTE ANTERIOR, LOS DÍAS DE LABOR DEL HOMBRE		OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR	
DAZ DE MES DÍGITOS	29	SEAO	1 X	2	GERENTE ADMVO.		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN DE ESTE AVISO EN EL IMSS
DAZ DE AÑO DÍGITOS	03	FECHA DE NACIMIENTO	09-10-1979		U. M. F.		
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)	D.F.		NOMBRE DEL PADRE (SIN FINADO)		ROMAN RODRIGUEZ UREÑA		
NOMBRE DE LA MADRE (SIN FINADA)		ELVIRA URBINA HERNANDEZ					
DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR	PARQUE CHAPULTEPEC	167	JUAREZ		D.F. 11520		
NOMBRE (SIN NOMBRE PATRONAL) DEL PATRÓN O SULETO DEL JAGO		INDUSTRIA DEL CRISTAL TEMPLADO, S.A. DE C.V.					
UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO	INSURGENTES SUR	216	ROMA		D.F. 11828		
FIRMA DEL PATRÓN, SULETO O SU REPRESENTANTE LEGAL		FIRMA DEL TRABAJADOR					
EXTEMPORÁNEO		1					

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA / AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACIÓN.

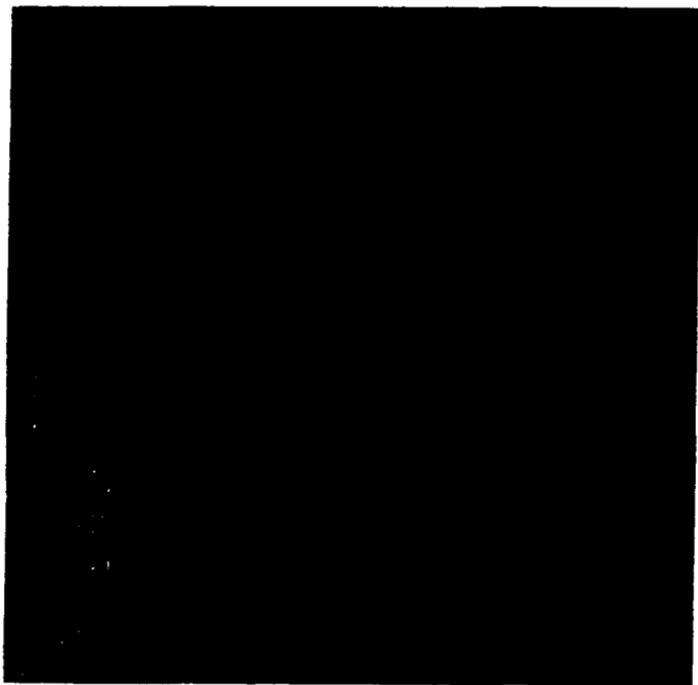
TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Caso Práctico

**DETERMINACION DE LAS CUOTAS POR MEDIO DEL SUA
(SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION)**



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

En la actualidad, es de suma importancia conocer si no a la perfección cuando menos lo más relevante de las leyes y reglamentos que afectan una relación laboral, es por ello que se desprende del presente trabajo el cumplir con las cuotas obrero patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, nos representará una tranquilidad económica, ya que no incurriremos en falta que provocarían multas y con ello un deterioro en el patrimonio económico del ente.

De este estudio se desprende la importancia de conocer y aplicar las integraciones de los salarios de tal forma que no se vea perjudicado ni la parte patronal ni la parte laboral y así poder cumplir satisfactoriamente con la reglamentación de la ley del Seguro Social.

Debemos considerar la importancia que se debe de tener la realización de un contrato de trabajo ya sea individual o colectivo, para manejar satisfactoriamente el tipo de prestaciones que más convengan tanto a la parte trabajadora como a la parte patronal, 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 con prestaciones que no integren el salario, para la determinación de las cuotas del Seguro Social.

Es importante destacar que de acuerdo al análisis realizado del cálculo de las cuotas obrero patronales, el resultante como pago de contribuciones de

aportaciones de Seguridad Social si refleja un gran desembolso para el patrón, de ahí que la empresa pequeña, micro y personas físicas que tienen demasiados trabajadores a su cargo no los tengan registrados o bien que muchas veces omiten sus sueldos reales por salarios más bajos para pagar menos o nada y no tener una carga tributaria que resultaría un daño económico al patrimonio de estos empresarios.

Cierto es, que es obligación al registro de todo trabajador por cualquier relación laboral y en la vida práctica vemos que el subempleo y el comercio informal en su gran mayoría no cumple con su obligación de brindar una protección de Seguridad Social por lo cual yo me inclinaría tal vez abrir un nuevo capítulo dentro del esquema de la Ley del Seguro Social y poder brindar esa seguridad a todo trabajador, incluyendo algunos planes de financiamiento y/o subsidios a fin de no caer en la eliminación de esas fuentes de empleo por el campo de las contribuciones de Seguridad Social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

Amezcuca Ornelas, Norahenid; Seguro Social. Manual Práctico, México, Edit. SICCO, 2000

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra; Introducción a la Seguridad Social, México, Edit. Alfa – Omega, S.A. de C.V., 2000

Zorrilla Arena, Santiago; Introducción a la Metodología de la Investigación, México, Edit. Océano, 2002

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

Murueta Sánchez, Alfredo; 126 Preguntas y Respuestas sobre Seguro Social, México, Ediciones MUR, 2002

Guerrero, Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, 2002

Murueta Sánchez, Alfredo; Declaración anual al IMSS de la Prima para el Seguro de Riesgos de Trabajo, México, Ediciones MUR, 2002.

Murueta Sánchez, Alfredo; Como se Integra el Salario para Cotizar al Seguro Social, México, Ediciones MUR, 2002.

Ley Federal del Trabajo, México, Edit Porrúa, 2003.

Ley del Seguro Social, México, Edit. SISTA, 2003.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Edit. Trillas, 2003

Código Fiscal de la Federación, México, Ediciones Fiscales isef, 2003