

315014



UNIVERSIDAD SALESIANA A.C.

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

29

ESTUDIO PRACTICO DE LA LEY DEL
SEGURO SOCIAL DE 1997

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

MARIA ROSA RAMIREZ DE LA LUZ

DAVID ANTONIO ALVAREZ CANALES

HORACIO JAVIER ARROYO DIAZCONTI

ASESOR: C.P. ROBERTO RUIZ MUÑOZ

DIRECTOR DE LA ESCUELA: C.P. FRANCISCO ANTONIO CASTRO PEREZ

MEXICO, D. F.

268274

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN.....	I
INTRODUCCIÓN.....	II
CAPÍTULO 1	
GENERALIDADES DEL	
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.	
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Razones del cambio.....	3
1.1.2. Antecedentes de la Administradoras de Pensiones.....	6
1.1.3. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) en México.....	10
1.1.4. Seguro social, seguridad social y previsión social.....	14
1.1.5. Deducibilidad de la Previsión Social según la ley del Impuesto Sobre la Renta.....	15
1.1.6. Cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT y su relación con el subsidio acreditable.....	17
1.2. Estructura orgánica.....	17
1.2.1. Órganos integrantes: su función.....	18
1.3. Sujetos de aseguramiento.....	25
1.4. Tipos de regímenes.....	25
1.5. Modalidades de aseguramiento.....	27
CAPÍTULO 2	
INSCRIPCIÓN PATRONAL.	
2.1. Obligados al registro.....	30
2.1.1. Formas de registro.....	31
2.2. Requisitos para el registro patronal.....	31
2.3. Llenados de formatos.....	32
2.3.1. Inscripción patronal.....	32
2.3.2. Inscripción al riesgo de trabajo.....	34
2.4. El IMSS desde su empresa.....	37

**CAPÍTULO 3
ALTAS BAJAS Y MODIFICACIONES AL SALARIO;
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.**

3.1. Altas, bajas y modificaciones al salario.....	43
3.1.1. Generalidades.....	44
3.1.2. Llenado de formatos.....	46
3.2. Salario base de cotización.....	49
3.3. Integración del salario base de cotización.....	49
3.3.1. Factores que no deben integrar al salario base de cotización.....	50
3.4. Ejemplos de integración del salario.....	52
3.5. Ausencias e incapacidades.....	59
3.6. Otros casos prácticos.....	61

**CAPÍTULO 4
RAMAS DEL SEGURO SOCIAL,
CUOTAS Y CÉDULAS DE LIQUIDACIÓN, Y
SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN.**

4.1. Generalidades.....	66
4.2. Riesgo de Trabajo.....	68
4.3. Enfermedades y Maternidad y Prestaciones Sociales.....	78
4.4. Invalidez y Vida.....	85
4.5. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.....	87
4.6. Guarderías y prestaciones sociales.....	89
4.7. Cuotas y Cédulas de liquidación.....	91
4.8. Multas y Capitales Constitutivos.....	93
4.9. Sistema Único de Autodeterminación (SUA).....	99
4.9.1. Generalidades.....	99

CAPITULO 5
AUDITORIA PATRONAL REALIZADA
POR CONTADOR PUBLICO INDEPENDIENTE

5.1. Generalidades.....	111
5.2. Tipos de auditorías que el Instituto lleva a cabo.....	112
5.3. Normas y procedimientos de auditoria.....	112
5.3.1. Las técnicas de auditoría.....	113
5.4. Objetivos de la auditoria del IMSS.....	114
5.5. Patrones Obligados.....	114
5.5.1. Requisitos para ser auditor independiente de pagos al IMSS.....	115
5.6. Diagnósticos que debe realizar el contador público independiente a la empresa.....	115
5.7. Documentación mínima a requerir por el contador público.....	116
5.8. Análisis.....	116
5.9. Papeles de trabajo.....	117
5.10. Ventajas de una auditoría de pagos al IMSS.....	123
5.11. Caso practico.....	124
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	170
AGREGADOS Y ACUERDOS.....	174
GLOSARIO.....	197
SIGLARIO.....	203
BIBLIOGRAFÍA.....	205
INDICE DE CUADROS Y GRÁFICAS.....	210

DEDICATORIAS.

A nuestro Asesor:

Nuestro agradecimiento al C.P. Roberto Ruíz Muñoz
por su valiosa colaboración y amistad.

Nuestro agradecimiento a todos
nuestros Maestros y en especial, a los
que colaboraron con nosotros para la
elaboración de esta tesis:

C.P. Francisco A. Castro Pérez,

C.P. Mariano Nájera Hernández,

Lic. Luis Tercero Mendoza,

Lic. Ulises Conde Peraza.

JUSTIFICACIÓN

Un problema generalizado en la mayoría de las empresas es el referente al "Seguro Social". Las modificaciones a la Ley respectiva han causado inquietud y preocupación entre el sector empresarial, ya que representan cargas adicionales financieras y administrativas de tal magnitud que pueden llegar a poner en riesgo la estabilidad económica de cierto núcleo de empresas, principalmente pequeñas y medianas, no tanto por el pago de cuotas, que deben de contemplarse con anterioridad dentro del presupuesto de mano de obra, sino por las sanciones de carácter económico, y los medios coercitivos que impone el Instituto del Seguro Social para exigir su pago.

El grado de dificultad que representa calcular la integración del salario base de cotización y las cédulas de liquidación de las cuotas obrero patronales, debido a la *compleja redacción de algunos artículos de la ley*, provocan verdaderos dolores de cabeza al patrón.

El presente trabajo tiene por intención responder en forma sistemática y ágil a las dudas, que generalmente tiene el patrón, referentes al Instituto Mexicano del Seguro Social, su Ley y Reglamentos; analizar y explicar de manera clara y accesible la Ley del Seguro Social vigente a partir de 1997, (en adelante NLSS), y orientar al patrón para aplicar adecuadamente los criterios establecidos en la Ley, planteando ejemplos de problemas que comúnmente se presentan en la vida laboral (así como su solución). Asimismo, se señalarán los beneficios que a nuestro criterio correspondan a patrones y trabajadores, derivados de la aplicación de la Ley vigente. Con este trabajo pretendemos aportar elementos que contribuyan al cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos de las empresas pequeñas y medianas.

Además, como parte integrante de este trabajo se presenta un ejemplo de auditoría patronal practicada por Contador Público Independiente, durante 1997, año en el que *excepcionalmente se aplicaron dos leyes del IMSS; para el primer semestre, la Ley de 1993 y durante el segundo semestre, la Ley de 1997.*

Por tanto, los objetivos generales del presente trabajo son:

- Elaborar una guía que contribuya a conocer las obligaciones de las empresas pequeñas y medianas, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y la forma de cumplir con esas obligaciones legales.
- Establecer un proceso actualizado que trate los temas de manera sistemática, para contribuir al cumplimiento ordenado y oportuno de los lineamientos de la Ley.
- Analizar la ley actual para observar si ésta le otorga algún tipo de beneficio al patrón y al trabajador, o por el contrario, les perjudica.
- Contribuir con ideas, críticas y propuestas para que las futuras modificaciones del Seguro Social sean en beneficio tanto del patrón como del trabajador.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene 55 años de fundado y otorga servicios a gran parte de los mexicanos. Su cobertura dentro del régimen obligatorio, hasta enero de 1998, era de casi 39.5 millones de personas, la mayoría trabajadores urbanos; tiene una infraestructura de 1,700 unidades médicas; cubre 1'683,773 pensiones mensualmente; recibe en sus guarderías a cerca de 61,000 niños; asisten a sus instalaciones médicas diariamente más de 700,000 personas, y nacen en ellas uno de cada tres mexicanos¹. Por esto el Instituto del Seguro Social es uno de los medios esenciales para llevar a cabo los objetivos de política social y económica del gobierno y satisfacer así las legítimas demandas y aspiraciones de la población, garantizando el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

No obstante, el Instituto tuvo que reconocer por diferentes medios la necesidad de cambiar su estructura y sus mecanismos financieros y durante 1995 se sostuvieron diversos foros en los cuales se generaron propuestas para dicho cambio, para el Fortalecimiento y Modernización de la Seguridad Social. El IMSS efectuó un diagnóstico de sus actividades, de su estructura financiera y mecanismos para allegarse de recursos y el análisis de sus requerimientos de egresos.

Como consecuencia de lo anterior y atendiendo a esta exigencia, el Presidente de la República envió al Poder Legislativo la iniciativa para la promulgación de una nueva Ley del Seguro Social, misma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1995, para entrar en vigor a partir del 1º de julio de 1997.

La Ley actual pretende resolver los problemas en que está inmerso el IMSS estableciendo un sistema de pensiones que se sustente en la cultura del ahorro, facultando a trabajadores y patrones a realizar aportaciones voluntarias, para destinar dichos ahorros a inversiones activas que pueda canalizarse a proyectos e infraestructura, y éstos a su vez se conviertan en motor de la economía a mediano plazo, generando empleos y otorgando a los trabajadores y a sus beneficiarios mejores ingresos para cuando culmine su vida laboral. El desarrollo nacional en gran medida depende de la generación del ahorro interno y del crecimiento del empleo, de acuerdo a la situación económica y al incremento demográfico.

¹IMSS, Dirección de Finanzas y Sistemas, Coordinación de presupuesto, Contabilidad y Evaluación Financiera División de Presupuestos, Area de Estadísticas y Evaluación. Informe mensual de población derechohabiente, enero 1998.

Informe presidencial del mandatario Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León, ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1º de Septiembre de 1995.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

1.1. Antecedentes.

En el siglo XVIII, en Inglaterra se gesta la revolución industrial; dando paso a la creación de grandes fábricas donde centenares de obreros trabajaban. Las fábricas utilizaban máquinas movidas por vapor, viento y agua que permitían crear mayor número de productos en menor tiempo y disminuyendo el uso de mano de obra. El desarrollo de la actividad industrial ocasionó la aparición de la clase proletaria, misma que era obligada a trabajar bajo condiciones laborales insalubres y peligrosas, además de mal pagadas. Por todo esto, los obreros empezaron a demandar condiciones de trabajo favorables que, conjuntado con la influencia de nuevas doctrinas, fueron los factores fundamentales que dieron origen a la seguridad social.

Fue el Canciller de Alemania, Otto Von Bismarck (1815-1898), quien sentó el precedente en materia de derecho, al establecer el seguro de enfermedades y accidentes de trabajo, reconociendo con ello, que el riesgo de trabajo era una contingencia a la cual deberían de atender patrones y estado, mediante la operación de fondos comunes. El sistema diseñado por Bismarck, fue un conjunto de seguros sociales que contemplaba cada riesgo en forma aislada, esto es, mediante una organización financiera, técnica y funcional distinta para cada rama de riesgos asegurados. Esta ideología posteriormente fue adoptada en Europa y más tarde en América, donde cada país tomó los elementos que mejor se adaptaban a su estructura política, social y económica, para constituir su propio régimen.

En México, la seguridad social tiene sus primeros indicios en 1904, cuando se expidió la ley de Accidentes de Trabajo por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada; le siguió en 1906 la Ley sobre Accidentes de Trabajo, que se expidió en Nuevo León, aunque esto sentó precedentes no tuvo relevancia alguna por su aislamiento y su limitado ámbito de aplicación.

Al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 1917, se establece como obligación la protección al trabajador, de acuerdo con el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, que a la letra dice:

"Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular".

Al establecerse como mandato constitucional, los estados expidieron diversas leyes con variedad de criterios que diferían en forma y fondo.

En 1921 se elaboró el primer proyecto de Ley para reformar la fracción XXIX del artículo 123 e instaurar el seguro social en el país; y no es sino hasta 1929 cuando se logra esta reforma, al considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que obligaba a patrones y obreros a depositar en una institución bancaria cantidades equivalentes del 2% al 5% del salario mensual. Es así como se modifica el artículo 123 constitucional, en su fracción XXIX, para quedar de la siguiente manera:

"Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

No es sino hasta finales de 1942, cuando el entonces presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, promulga la Ley del Seguro Social obligatorio como derecho de los trabajadores mexicanos y sus familias. Con dicha ley se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La ley promulgada el 31 de diciembre de 1942 estuvo en vigor hasta el 1° de abril de 1973, durante este tiempo fue modificada en nueve ocasiones, con el objeto tanto de ampliar su campo de aplicación como para adecuarla de mejor manera a la realidad social y económica del país. En 1972 el titular del poder Ejecutivo, Lic. Luis Echeverría Álvarez, envía al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a la fracción XXIX del artículo 123 del apartado "A"; publicado, previa aprobación en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974, cuyo texto, hasta la fecha es el siguiente:

"Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y, ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados, y otros sectores sociales y sus familiares".

El 22 de febrero de 1973 se aprobó por el Congreso de la Unión la nueva Ley del Seguro Social, que incorporaba al Régimen del Seguro Social Obligatorio a los productores de Caña de Azúcar y a sus trabajadores, teniendo mayor relevancia la incorporación de trabajadores independientes, cuando hasta entonces sólo amparaba a asalariados; además de imponer la obligación de aportar a terceras personas, no patrones, como los ingenios de azúcar que sólo mantienen una relación de carácter meramente mercantil.

De 1974 a 1993, la Ley del Seguro Social sufrió once modificaciones. En 1993, el presidente Carlos Salinas de Gortari, basándose en el sistema de pensiones Chileno, propuso un sistema de pensiones similar, que tuvo como objetivo financiar proyectos productivos con ahorros a largo plazo. Su establecimiento atiende más a una motivación financiera que a una preocupación por resolver los problemas económicos que vienen padeciendo los trabajadores. Aumenta: las cuotas de los seguros, excepto el de guarderías; el tope máximo de 10 a 25 salarios mínimos, en los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, y de guarderías. Asimismo amplía la base de cotización.

En 1995, se propone reformar la legislación del seguro social, y el 21 de diciembre de ese mismo año, previa autorización, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley del Seguro Social; que originalmente entraría en vigor el 1° de enero de 1997, pero por decreto del 21 de diciembre de 1995 *prorrogó* su vigencia seis meses. Esta Ley establece un nuevo sistema de pensiones, donde la administración de la cuenta individual, el manejo de los fondos de pensiones, y el otorgamiento de prestaciones están a cargo de las Administradoras de Fondos para el Retiro, AFORES; las Sociedades de Inversión Especializadas para el Fondo de Ahorro para el Retiro, SIEFORES; y las compañías aseguradoras respectivamente.

1.1.1. Razones del cambio.

Los ingresos del Instituto Mexicano del Seguro Social dependen en gran medida del empleo y los salarios. Cuando disminuye el empleo formal, se reduce la cobertura y bajan los ingresos del Instituto. La recaudación al estar ligada a los salarios, y no al costo de los servicios, depende considerablemente de la evolución de éstos, por lo que en épocas de inflación y recesión, los ingresos del Instituto disminuyen.

Respecto a la relación salarios-recaudación, Jesús Aceves² señala la situación actual de los salarios en nuestro país, e indica entre otras cosas, que de 1979 a la fecha el salario mínimo ha perdido 90% de su valor real, el cual para su recuperación requeriría de un incremento de un 205%.

Por otra parte, menciona que cada vez son más los trabajadores que devengan ingresos inferiores al salario mínimo legal, situación sin duda reflejo de los efectos derivados de las más recientes crisis económicas en México. Ello se puede apreciar mejor en las cifras que aporta el autor, mediante el cuadro siguiente:

Cuadro 1. Población económicamente activa y el número de salarios mínimos que perciben.

Salarios mínimos expresados en número de veces	Número de trabajadores que lo perciben
1 a 2	11 millones
2 a 3	5 millones
3 a 5	3 millones
5 a 10	2 millones
más de 10	5 millones
	26 millones

Fuente: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática diciembre de 1997, periódico *el Financiero*, 18 de mayo de 1998, pág. 23.

² Jesús Aceves, periódico "El Financiero", México D.F. a 18 de mayo de 1998 pág. 23

Por todo lo anterior, se hizo necesario reformar la ley anterior del Seguro Social que, además, contemplaba un sistema de pensiones inadecuado que generó severos desequilibrios financieros y pusieron en riesgo el futuro desempeño del Instituto. Dentro de los aspectos importantes que no se consideraron al elaborar el sistema de pensiones anterior se encuentran:

- A. Incremento en la esperanza de vida: al prolongarse la vida de los trabajadores jubilados, las pensiones se extendieron por más tiempo y los costos por atención médica y asistencial a esta edad resultaron ser mayores.
- B. Disminución de la tasa de natalidad: originando que el número de trabajadores productivos (asegurados) sea menor al número de trabajadores improductivos (jubilados) y, al ser los primeros los que sostienen las pensiones de los jubilados, es insuficiente el dinero que aportan.
- C. Crecimiento de la población jubilada en mayor proporción a la población joven asegurada: ocasionando que el peso del sistema recaiga sobre un menor número de personas.
- D. Al crear el sistema de pensiones no se consideraron las épocas de aguda inflación, lo que disminuyó los ingresos nominales de los pensionados, originando incrementos en las pensiones pasando de las cuantías mínimas a las del 100%, además de la indexación de las pensiones al salario mínimo.
- E. Al principio se obtuvieron remanentes considerables, por ser menor el número de pensionados al número de trabajadores activos, pero dicho remanente no se invirtió en un fondo que ayudara a solucionar futuras contingencias sino que se utilizó para construir el patrimonio inmobiliario del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- F. En un principio se consideraba únicamente dar protección al trabajador, pero desde su inicio dio atención también a los familiares directos, generándose de esta manera un problema financiero.

Además de todo lo anterior, el sistema de pensiones presentaba serias injusticias entre las que se encuentran las siguientes:

- Un trabajador que cotizó al IMSS durante determinado número de años, pero por alguna razón no pudo continuar haciéndolo hasta los 60 o 65 años (edades a las que se tiene derecho a jubilarse, salvo en caso de invalidez o muerte), perdía el derecho a una pensión y en consecuencia todo lo cotizado.
- Un trabajador que haya cotizado al Seguro Social durante toda su vida laboral (que se calcula que es de 28 años), tiene derecho a una pensión casi igual a aquel que cotizó solo 10 años, que es el periodo mínimo de cotización. Es decir, no existía relación entre lo aportado y lo que se recibe de pensión, y el sistema no establecía aportaciones adicionales.
- El monto de las pensiones no reflejaba el importe de los salarios obtenidos durante toda la vida laboral del trabajador, ya que para definir el monto de la pensión sólo se tenían en cuenta los salarios de los últimos cinco años. Ello afectaba a gran número de trabajadores, ya que por regla general el máximo ingreso real se alcanza a la mitad de la vida laboral del individuo y no en los últimos cinco años, en los que inclusive puede decrecer.

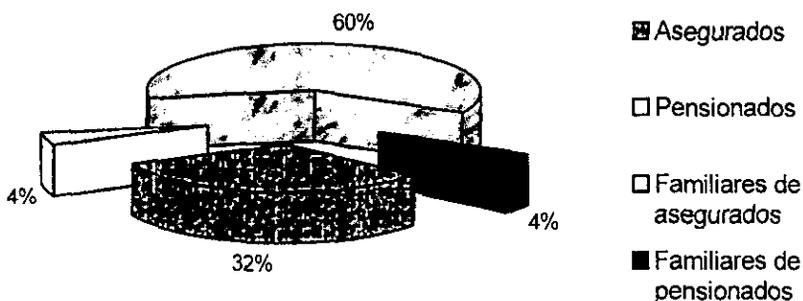
- El asegurado no tenía la posibilidad de hacer aportaciones adicionales a un fondo de pensiones, para disponer de una pensión mayor al momento de su retiro.

Por estos motivos fue promulgada la nueva Ley del Seguro Social, que en esencia conserva la estructura de la Ley anterior, resaltando las siguientes reformas e inclusiones:

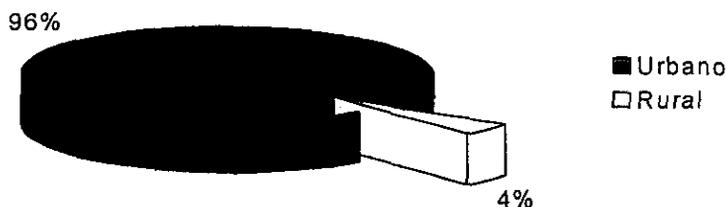
1. Los porcentajes de las primas y la mecánica para determinar las cuotas de los distintos seguros, a excepción del de guarderías, fueron modificados.
2. El seguro del Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM), sufre una total reestructuración, para crear un nuevo esquema de pensiones.
3. Se incorporan, en el nuevo esquema de pensiones, la creación de cuentas y subcuentas individuales para cada trabajador, constituyéndose con aportaciones del trabajador, patrón y del Estado, cuyos depósitos se administrarán a través de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).
4. Se crea el Seguro de Salud para la familia, en un régimen voluntario, que beneficiará a aquellas familias económicamente débiles, que no cuenten con los recursos para incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio
5. Se abandona el sistema de pensiones denominado "reparto", y se introduce en su lugar el sistema denominado de "capitalización individual".

En las gráficas subsecuentes se puede apreciar la población derechohabiente hasta enero de 1998, observándose a simple vista que los familiares de los asegurados forman la mayor parte de la población asegurada, un hecho que ha perjudicado en gran medida al Instituto. Asimismo, otro aspecto importante es el que la mayoría de los asegurados lo conforman los trabajadores urbanos, y el porcentaje que representan los trabajadores rurales es diminuto, lo que indica que la seguridad social en nuestro país, ha sido centralizada en las ciudades y se ha descuidado la salud en el campo, cabe que mencionar que miles de pobladores rurales tienen que recorrer grandes distancias para poder tener acceso a una clínica.

GRAFICA 1. POBLACIÓN DERECHOHABIENTE TOTAL DEL PAÍS ENERO - 1998



GRAFICA 2. POBLACIÓN ASEGURADA POR AMBITO LABORAL ENERO - 1998



Fuente: Coordinación de prestaciones económicas, delegaciones regionales, estatales y del D.F. IMSS.Enero-1998

1.1.2. Antecedentes de las Administradoras de Pensiones³.

La grave crisis económica mundial que se ha presentado en los últimos tiempos y en la que se ha visto inmerso nuestro país, ha generado diversos reclamos sociales. Entre ellos, la inconformidad de parte de los pensionados en cuanto al monto de dinero que reciben mensualmente por concepto de pensión, argumentando que estas sumas no les permiten afrontar el costo de sus más mínimas necesidades.

Las reformas a la Ley del Seguro Social, en el aspecto de pensiones, han sido múltiples y de frecuentes adecuaciones, derivadas de las circunstancias por las que ha atravesado el país. No obstante, debemos decir que las reformas han sido insuficientes para mejorar las cantidades y aumentar el poder adquisitivo de los pensionados.

Las cuestiones mencionadas en el inciso de "motivos del cambio", fueron los antecedentes que forzaron al Gobierno mexicano a buscar otras alternativas de solución.

Una opción que se ha manejado en otros países en esta materia, ha sido la creación de cuentas individuales capitalizables, vía ahorro forzoso de los propios beneficiarios, o bien, a través de aportaciones impositivas de patrones, y cuyo saldo sólo se puede retirar cuando se termine la vida laboral del titular de la cuenta.

El establecimiento del sistema privado de pensiones en la República de Chile, ha sido el antecedente más inmediato de la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro en México.

En 1924, Chile estableció un sistema de pensiones de amplia cobertura para los seguros de vejez, incapacidad y muerte, dividido por empleos. Así, hubo tres grandes sistemas (empleados manuales, empleados asalariados y empleados públicos) y cerca de 50 sistemas más pequeños por categorías específicas de empleados (por ejemplo, los

³ Información consultada vía Internet: , ver bibliografía al final.

bancarios), presentando por ende una variedad muy considerable tanto en los beneficios que otorgaba, como en los requisitos para acceder a ellos.

A través del tiempo, el sistema denominado de "reparto", mostró diversas irregularidades, tanto en forma y tiempo, que aunado a los serios problemas financieros y de operación, provocaron un descontento generalizado y ocasionaron que el gobierno chileno destinara cuantiosos recursos para rescatarlo, lo que se tradujo en una insuficiencia de recursos, mayor déficit fiscal, mayor inflación, menor crecimiento económico, menor empleo; mismos que representaron una carga para la población chilena.

Esto sentó el precedente para que el gobierno chileno idease el sistema privado de pensiones, decretado en 1980, mediante la Ley 3.500, en el cual se estableció un régimen de previsión social derivado de la capitalización individual de los fondos ahorrados forzosamente por los trabajadores. Este sistema se caracteriza porque los trabajadores son los únicos que tienen la obligación de aportar el 10% sobre todos sus ingresos hasta cierto límite máximo, en comparación con el anterior sistema donde las aportaciones eran bipartitas (patrón y trabajador).

Las pensiones se depositan en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que cada trabajador elige libremente (dependiendo de los rendimientos y servicios que ofrezca cada una de ellas) e igualmente puede transferirlos de una a otra sin limitación alguna. Los fondos depositados se reajustan⁴ de acuerdo con las variaciones del índice de precios al consumidor. Por cierto, resulta interesante mencionar que en Chile se creó una unidad de moneda llamada Unidad de Fomento (UF's), lo que equivale a las Unidades de Inversión (UDI's) en México. Así, los montos monetarios (en pesos) que se depositan en las cuentas de los asegurados, se transforman de inmediato en Unidades de Fomento y, del mismo modo, los montos acumulados de las pensiones y sus beneficios se expresan en estas unidades, además de que en la actualidad los aportes están invertidos, en gran medida, en valores cuyo capital e interés también se expresan en Unidades de Fomento, el cuadro 2 muestra, de modo sintetizado, los antecedentes históricos de Chile que motivaron la creación de UF's y la legislación que las regulan.

Al llegar el tiempo de jubilación, 65 años si es hombre o 60 años si es mujer, el saldo de la cuenta se dispone para contratar cualquiera de las siguientes modalidades con alguna compañía de seguros:

- a) *Retiro programado*. El afiliado asume el riesgo de sobrevivencia y el riesgo financiero, distribuyéndose el saldo entre el número de años que se cree vivirá el pensionado y sus beneficiarios.
- b) *Renta vitalicia inmediata*. Adquisición de una pensión vitalicia de monto fijo y reajutable, para el pensionado y sus beneficiarios.
- c) *Renta temporal con renta vitalicia diferida*. Combinación de las dos modalidades anteriores, donde el pensionado puede convenir el pago de una pensión vitalicia a partir de una fecha futura, cediendo parte de su capital acumulado, y entre tanto y hasta dicha fecha, la parte restante podrá realizar retiros parciales conforme se indica el inciso uno.

⁴ Entiéndase como actualizar.

En el caso de invalidez y muerte del trabajador en activo, si cumple con los requisitos establecidos, tiene derecho a una pensión, asimismo sus beneficiarios.

En todos los casos el Estado garantiza una pensión de cuantía mínima, en tanto los trabajadores no hayan logrado reunir un saldo suficiente que les permita acceder a alguna de las opciones anteriores.

El fondo de pensiones resulta ser la principal fuente de financiamiento a largo plazo, del gobierno y de la economía nacional, aspecto que resulta peligroso, ya que el gobierno puede hacer un uso desmedido de los ahorros y posteriormente no poder cubrir sus obligaciones oportunamente, ni pagar, siquiera, los intereses.

El sistema de pensiones chileno posee la llamada "Cuenta Dos", la cual es un segundo tipo de fondo, distinta a la de capitalización o "Cuenta Uno" en México (Cuenta Individual), en esta última los recursos se invierten en el mercado de capitales en instrumentos de renta fija y renta variable, en una proporción aproximada de 70% y 30%, respectivamente. La "Cuenta Dos" garantiza una rentabilidad más segura para sus cotizaciones y tienen la ventaja de hacer cuatro retiros al año.

Cuadro 2. Breve reseña de los hechos por los que Chile creó las Unidades de Fomento y la legislación que las rige.

Antecedentes en la República de Chile	1967: Reglamento Unidades de Fomento	1981: Ley Número 18.010
<p>1967: Inflación superior al 40% anual y creación de las UF's* (sólo ciertas operaciones)</p> <p>1969-1973: Inflación acumulada del 2393% (en 1972 y 1973 fue del 104.20% y 415.30%, respectivamente.</p> <p>1974: Inflación (370%) y liberación de tasas de interés (teniendo un máximo legal inferior a la inflación).</p> <p>1975: Privatización bancaria, restricción monetaria, reducción al gasto público y aumento de impuestos. Inflación del 343%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El valor diario de la unidad de fomento se determinará mensualmente, actualizándolo de acuerdo a la variación en el Índice de precios al consumidor. • Bancos de fomento obtendrán fondos por operaciones reajustables y los podrán destinar a préstamos reajustables. • Las operaciones se expresarán en unidades de fomento. Reajuste trimestral. • Los pagos se harán en moneda corriente, por el equivalente del valor de las UF's*. 	<ul style="list-style-type: none"> • En operaciones no actualizadas, el interés es el pago sobre el capital. • En las actualizaciones, el interés es el pago por sobre el capital reajustado. • Los ajustes se hacen en proporción a la variación de las UF's*, entre el día de la entrega del dinero y el del pago de éste. El valor diario de las UF's* se determina mensualmente. <p style="text-align: right;">Continua.....</p>

Antecedentes en la República de Chile	1967: Reglamento Unidades de Fomento	1981: Ley Número 18.010
<p>1978: Derogación de restricciones sobre la propiedad accionaria de los bancos, adjudicándose a ciertos grupos económicos, bancos, industriales, entre otros.</p> <p>1980: Crecimiento de la actividad bancaria; tasa de inflación del 31%. Decreto del sistema de pensiones de capitalización individual.</p> <p>1981: Inicio de la crisis financiera por exceso de crédito y mala administración bancaria (intervención de varias instituciones). Ley de operaciones de crédito de dinero. Incremento del uso de unidades de fomento. Inflación.</p> <p>1986: Más regulaciones bancarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los intereses se calculan en relación con el valor de las UF's* del capital adecuado, al pagarse. • Reajustabilidad aún en mora. El gobierno podrá determinar las tasas y comisiones. 	
<ul style="list-style-type: none"> • UF's: Unidades de Fomento. • El término reajutable debe entenderse como actualización conforme al Índice de Precios al Consumidor. 		

Fuente: Datos obtenidos y sintetizados con base en el estudio elaborado por los autores: León Bendesky B. y Víctor Manuel Godínez Z., denominado "Liberación financiera en Chile, Corea y España", publicado en 1991 por el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C.
 Los inconvenientes del sistema de pensiones chileno son:

- a) Baja rentabilidad. Debido a la inestabilidad en la economía chilena e internacional (recientemente la crisis asiática que tuvo efectos mundiales), que ha ocasionado que la rentabilidad en las AFP sea precaria, como consecuencia de las tasas de interés fluctuantes (alza de las tasas de interés, cuando las AFP tienen invertido los fondos en renta fija), la baja en las acciones de la bolsa de valores donde las AFP manejan sus acciones (cerca del 30% de sus recursos), la baja en las exportaciones (en volúmenes y precios) de las empresas donde las AFP tienen acciones, ver cuadro 3. Por lo que se dice que un banco otorga mejores rendimientos que las AFP, a pesar de los problemas económicos.
- b) Altos costos de operación (gastos, salarios de ejecutivos, gastos de representación, compra de insumos, publicidad, etc.). De acuerdo con el profesor norteamericano Peter Diamond, quien realizó un estudio para el Banco Mundial, el sistema de pensiones chileno es el más caro en comparación con los de E.U. y países latinoamericanos que han adoptado un sistema similar. Se dice que el dinero invertido en publicidad, desde principios de la década de los noventa y hasta nuestros días, equivale al 50% de todos los ingresos del sistema.⁵ Según datos de la

⁵Diamond, Peter. Estudio para el Banco Mundial.

Superintendencia, órgano regulador del sistema de pensiones chileno, en las campañas promocionales de 1997, se gastaron alrededor de 200 millones de dólares, dos tercios más que en 1982. Asimismo, sigue mencionando el informe, existen siete veces más promotores de venta en Chile por cada mil asegurados, más que en Estados Unidos, lo incrementa el gasto por concepto de salarios.

- c) Altas comisiones. Siguiendo con el estudio, Peter Diamond menciona que los chilenos pagan cinco veces más comisiones que los norteamericanos, alrededor de 90 dólares al año.
- d) Fuga de información respecto a la toma de decisiones de inversión de las AFP, lo que ocasiona que el oportunista compre anticipadamente y luego venda a mayor precio.
- e) Práctica de corrupción sobre la información referente a los afiliados próximos a pensionarse, mismos que son contactados por las compañías aseguradoras y mediante un regalo, generalmente de línea blanca, los inducen a firmar su contrato de pensión con ellos, sin darles oportunidad de consultar otras opciones. El negocio de unos cuantos.
- f) Alto grado de desconfianza de la población chilena respecto al sistema de pensiones. Conforme al segundo informe sobre desarrollo humano en Chile de 1998 elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, se menciona que existe una desconfianza generalizada con relación al sistema de pensiones, ya que sostienen que el dinero recibido por jubilación no les será suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

Cuadro 3. Rendimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Chilenas.

Año	Mes	Rentabilidad del Fondo de AFP
1997	Julio	0,8 %
	Agosto	-0,2 %
	Septiembre	-0,5 %
	Octubre	-1,6 %
	noviembre	-2,3 %
	Diciembre	0,2 %
1998	Enero	-1,5 %
	Febrero	-2,9 %
	Marzo	3,2 %

Fuente: Superintendencia de AFP junio 17 de 1998.

1.1.3. Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) en México.

La actual legislación del Seguro Social obliga a los patrones y al Gobierno Federal a enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación Estatal correspondientes al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; para que posteriormente sean transferidas a las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES); empresas a cargo, única y exclusivamente, de la individualización y administración de los recursos de la cuenta individual y de la administración de las Sociedades de Inversión.

Las AFORES son instituciones financieras constituidas como sociedades anónimas de capital variable y reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), quien autorizará su constitución y funcionamiento. Asimismo, las administradoras se registrarán por lo dispuesto en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) que establecerá las reglas de inversión, contabilidad e información.

Las administradoras registrarán las cuotas que reciban, así como los rendimientos, en la cada una de las subcuentas que integran la cuenta individual de cada trabajador, mismas que son:

- a) Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez,
- b) Vivienda y
- c) Aportaciones voluntarias de cada trabajador.

Posteriormente, las AFORES entregarán los recursos de la subcuenta de vivienda al INFONAVIT. En caso de que el trabajador no utilice ningún crédito del INFONAVIT, este le devolverá al momento de pensionarse los recursos del fondo de vivienda, con los intereses que hayan causado, mismos que serán superiores al SMGDF.

Por otra parte, ningún trabajador deberá tener más de una cuenta individual y en caso de que así suceda, se unificarán en una sola. Cada año el trabajador tendrá el derecho de solicitar el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra AFORE. En tanto que, las AFORES tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores estados de cuenta que reflejen las aportaciones y los rendimientos de sus recursos.

El IMSS seguirá a cargo de la afiliación, emisión, cobranza y control de aportaciones a las cuentas individuales y los gastos generados por estas operaciones serán cubiertos al Instituto por las AFORES, con cargo a la cuenta individual del trabajador.

Las AFORES canalizarán los ahorros de los trabajadores a las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Ahorro para el Retiro (SIEFORES), entidades financieras constituidas como sociedades anónimas de capital variable, que se dedicarán exclusivamente a invertir los recursos en cartera de valores, compra y venta de distintos instrumentos financieros, con el fin de ofrecer un rendimiento atractivo, tratando de minimizar el riesgo. Entre los distintos instrumentos financieros en los que invierten, se encuentran, Udibonos, Cetes y Bondes. En el cuadro 4 se muestra un esquema de la más reciente estructura de inversión que manejan las 17 SIEFORES, así como, sus respectivas AFORES⁶.

⁶ Rueda, Arturo. Aumentaron más del doble los activos de las Siefores. *El Financiero*, sección Análisis (México D.F.), 6 de marzo de 1998, p. 34.

Cuadro 4. AFORES que existen a la fecha en que iniciaron operaciones y el número de afiliados que tienen.

AFORE	SIEFORE	Inicio	Afiliados (1)	Activos netos (\$)	% del gran total (2)	Cetes (%)*	Bondes (%)*	Ajusta bonos (%)*	Udibo nos (%)*	Udis (%)*	Tasa nom. (%)*
Atlántico	APIINDEX1	Mar-97	181,212	234,353	1.73	43.02	56.98				
Banamex	SIEBNM1	Feb-97	1,397,784	1,554,516	11.46	37.76	41.09		21.15		
Bancomer	AFOMER1	Feb-97	1,898,134	4,943,682	36.46	44.82	43.03		12.16		
Bancrecer	CREDBI 1	Feb-97	554,125	436,686	3.22	40.70	28.15		31.14		
Banorte	SOLBAN1	Feb-97	898,435	441,519	3.26	35.06	35.42		29.53		
Bitel	BITALS1	Feb-97	1,076,974	794,251	5.86	44.99	30.30		24.70		
Capitaliza	GECAP1	Mar-97	34,299	62,040	0.46	40.19	27.71		32.10		
Confía	ACPATRI	Mar-97	75,141	108,589	0.80	37.71	31.46		30.83		
Garante	GARANT1	Feb-97	1,285,235	690,528	5.09	44.10	27.18		28.72		
Genesis	GENESI1	Feb-97	127,349	100,816	0.74	32.11	31.91		27.44		8.53
Inbursa	INBURSI	Feb-97	301,413	1,848,713	13.63	25.95	48.81	9.67	14.52	1.05	
Previnter	PREVIN1	Feb-97	277,200	273,171	2.01	42.10	29.99		27.90		
Profuturo	PROFUT1	Feb-97	1,456,406	697,566	5.14	0.85	65.65		22.98	5.75	4.77
Santander	AHORRO1	Feb-97	1,687,517	775,717	5.72	46.82	19.86		29.41	3.91	
Tepeyac	TEPEYAC	Feb-97	96,751	89,158	0.66	31.40	49.74	16.48	2.38		
XXI	XXIREAL	Mar-97	322,342	423,446	3.12	46.82	30.02		17.56	4.20	1.39
Zurich	ZURICH	Mar-97	21,386	84,791	0.63	40.36	31.46		24.64		
TOTAL			11,691,703	13,559,542	100.00						

AFORES: Administradoras de Fondos para el Retiro.

SIEFORES: Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Ahorro.

(1) Datos de afiliados al 28 de febrero de 1998.

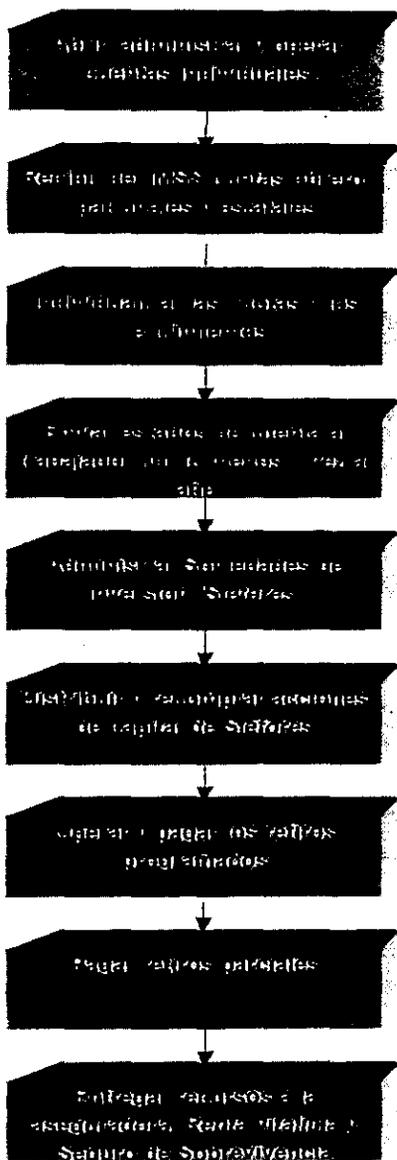
(2) Porcentaje respecto al gran total.

*Porcentajes aplicables sobre los activos netos de cada AFORE.

Datos de las carteras al 26 de febrero de 1998,

Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, febrero 1998.

Los objetos de las Afores están establecidos en el artículo 18 de la LSAR, a continuación se señalan brevemente:



1.1.4. Seguridad Social, Seguro Social y Previsión Social.

Consideramos pertinente precisar, antes de seguir adelante, tres expresiones que muy a menudo suelen confundirse: seguridad social, seguro social y previsión social, las que tienen contenidos propios y distintos entre sí, como se verá a continuación.

La Seguridad Social debe entenderse, de acuerdo con la Licenciada Norahenid Amezcua, como *"un conjunto de normas jurídicas e instituciones cuyo objeto es la protección de todos los miembros de la sociedad, especialmente de las clases económicamente desposeídas, contra contingencias que pueden reducir o suprimir su capacidad de trabajo o sus medios de subsistencia, para alcanzar el bienestar individual y colectivo en los órdenes psicofísico, económico, social y cultural. Conjuntándose a este fin tanto el esfuerzo de la sociedad civil como la intervención y aportación estatal"*.⁷

En tanto, que el Licenciado Armando Sánchez B y sus compañeras, la definen como *"el conjunto de principios, normas e instituciones que tienen como finalidad el bienestar individual y colectivo en sus aspectos biológicos, económico y social"*.⁸

En resumen, la Seguridad Social tiene por finalidad garantizar los derechos: a la salud, vivienda, asistencia social, atención médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Tales objetivos se basan en principios, normas y están a cargo de instituciones públicas, federales o locales y organismos descentralizados.

Enseguida se muestra un cuadro en el que se señalan los derechos que garantiza la Seguridad Social, así como las instituciones encargadas de llevarlos a cabo; no siendo este el objetivo de nuestro trabajo, sólo trataremos de enunciar a las instituciones más conocidas no queriendo decir con esto que sean las únicas.

⁷ Amezcua Órnelas, Norahenid, *Seguro Social, manual práctico*, SICCO, México, 1997, p. 179.

⁸ Sánchez Barrio, Armando, *Estudio e interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social Régimen Obligatorio*, SICCO, México, 1997, p.21.

Cuadro 5. Derechos de la Seguridad Social.

Derecho	Instituciones que los ejercen
<ul style="list-style-type: none"> • Salud • Vivienda • Asistencia social • Atención médica • Protección a los medios de subsistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de salud, Consejo de salubridad General, autoridades locales de salud, etc. • Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y organismos locales en la materia. • Sistema Nacional para el Desarrollo de la Familia, Lotería Nacional para la Asistencia Pública, pronósticos para la Asistencia Pública, entre otros. • Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México, Instituto Nacional de Perinatología, entre otros. • Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), Compañía de Subsistencias Populares (Conasupo), entre otros.

Con lo que respecta al término "Seguro Social" debemos entenderlo como el sistema que agrupa en diversas ramas a los seguros sociales, mismos que son autónomos entre sí. Es el instrumento básico de la Seguridad Social, que otorga un servicio público de carácter nacional y que restringe su protección, básicamente, a las personas sujetas a una relación de trabajo y a sus familiares.

En cuanto a la Previsión Social es el conjunto de prestaciones que proporcionan los patrones a sus trabajadores y/o empleados, con objeto de elevar el nivel social, económico, cultural e integral, de él y de sus familiares. La Previsión Social pretende disponer lo conveniente para atender las necesidades predecibles de un individuo o sociedad, por ejemplo la adopción de medidas que tienden a cubrir riesgos laborales.

1.1.5. Deducibilidad de la Previsión Social según la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El artículo 22 de la Ley del Impuesto Sobre la renta (LISR) menciona: *los contribuyentes podrán efectuar las siguientes deducciones:*

Fracción III, los gastos:

Esto fundamenta la deducción de los gastos de previsión social por parte de las personas morales, lo mismo sucede con las personas físicas con actividades empresariales, y todas aquellas personas que tengan a su cargo trabajadores que proporcionen este tipo de prestaciones.

Los requisitos para que la previsión social sea deducible, son:

El artículo 24, en su fracción XII, del mismo ordenamiento, establece los requisitos que deben reunir tales gastos para que sean deducibles, que consiste en que las prestaciones correspondientes se destine a:

- Actividades culturales y recreativas.
- Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- Fallecimientos.
- Fondos de ahorro.
- Guarderías infantiles.
- Invalidez.
- Jubilaciones.
- Servicios médicos y hospitalarios.
- Subsidios por incapacidad.
- Otras de naturaleza análoga.

Lo que debe entenderse por "naturaleza análoga", la Revista del Tribunal Fiscal de la Federación lo explica así:

Gastos de previsión social análogos. No lo son, los realizados por una empresa con motivo de una cena de navideña, rifas y regalos a favor de los trabajadores de la misma (página 32, marzo de 1995).

Analogía jurídica. Según el *Diccionario Jurídico Mexicano*, es: "Proporción", "semejanza", "conforme a" y "razón", "patrón", "medida", "conformidad con dos razones", que significa: relación de semejanza entre cosas distintas.

El pequeño Larousse define la analogía como: *relación de semejanza entre cosas distintas*; y *análogo como: semejante*.

De acuerdo con lo anterior, son gastos de previsión social análogos las prestaciones que en cierta medida coadyuvan a elevar el nivel de vida de los trabajadores, en lo material, cultural, físico y espiritual, entre otras son:

- Servicios dentales.
- Ayudas para renta de casa.
- Comedor y comida.
- Ayuda para transporte.
- Gastos médicos mayores.
- Vales de despensa.
- Premio de puntualidad.
- Premio de asistencia.
- Ayuda para gastos de matrimonio.
- Ayuda para funeral.
- Vales de gasolina.
- Ayuda para uniformes y útiles escolares.
- Cuotas para clubes deportivos.
- Vales de restaurantes.

Estos gastos, son distintos pero tienen en común elevar el nivel de vida de los trabajadores. Este concepto análogo no es un concepto limitativo, es únicamente enunciativo.

1.1.6. Cuotas patronales al IMSS e INFONAVIT y su relación con el subsidio acreditable.

Las cuotas patronales pagadas al IMSS y al INFONAVIT no deben ser tomadas en consideración en la determinación de la proporción del subsidio acreditable.

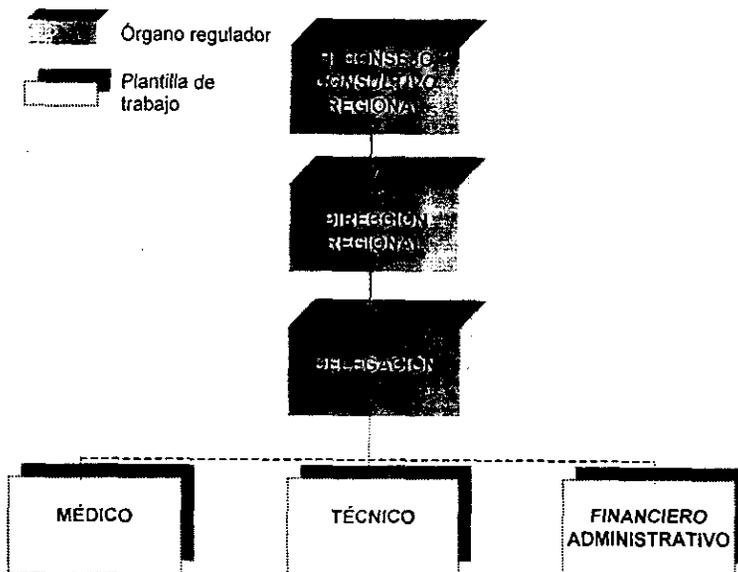
El artículo 80-A de la LISR señala que para determinar la proporción del subsidio: el empleador dividirá el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior entre el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con las prestaciones de servicios personales subordinados.

Conforme a lo señalado se debe entender que las cuotas pagadas al IMSS y al INFONAVIT, no son ingresos para el trabajador, sino que se trata de contribuciones a cargo del patrón, por lo que no deben considerarse para la determinación de la proporción del subsidio acreditable.

1.2. Estructura Orgánica.

El IMSS, como todo organismo, debe contar con una estructura organizacional adecuada que le permita desempeñar sus funciones convenientemente. Las reformas a la Ley del Seguro Social establecen cambios en materia de organización, al descentralizar los servicios del Instituto y ratificar la desconcentración de las facultades del Consejo Técnico y del director general; dando paso a la creación de los directores regionales y consejos consultivos regionales, quienes tendrán las atribuciones de decidir sobre problemas operativos del Instituto en las diversas regiones del país. Esto con el objetivo de lograr la simplificación administrativa para el eficaz desempeño del Instituto. Ver en el organigrama general las 7 direcciones regionales que se crearon.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

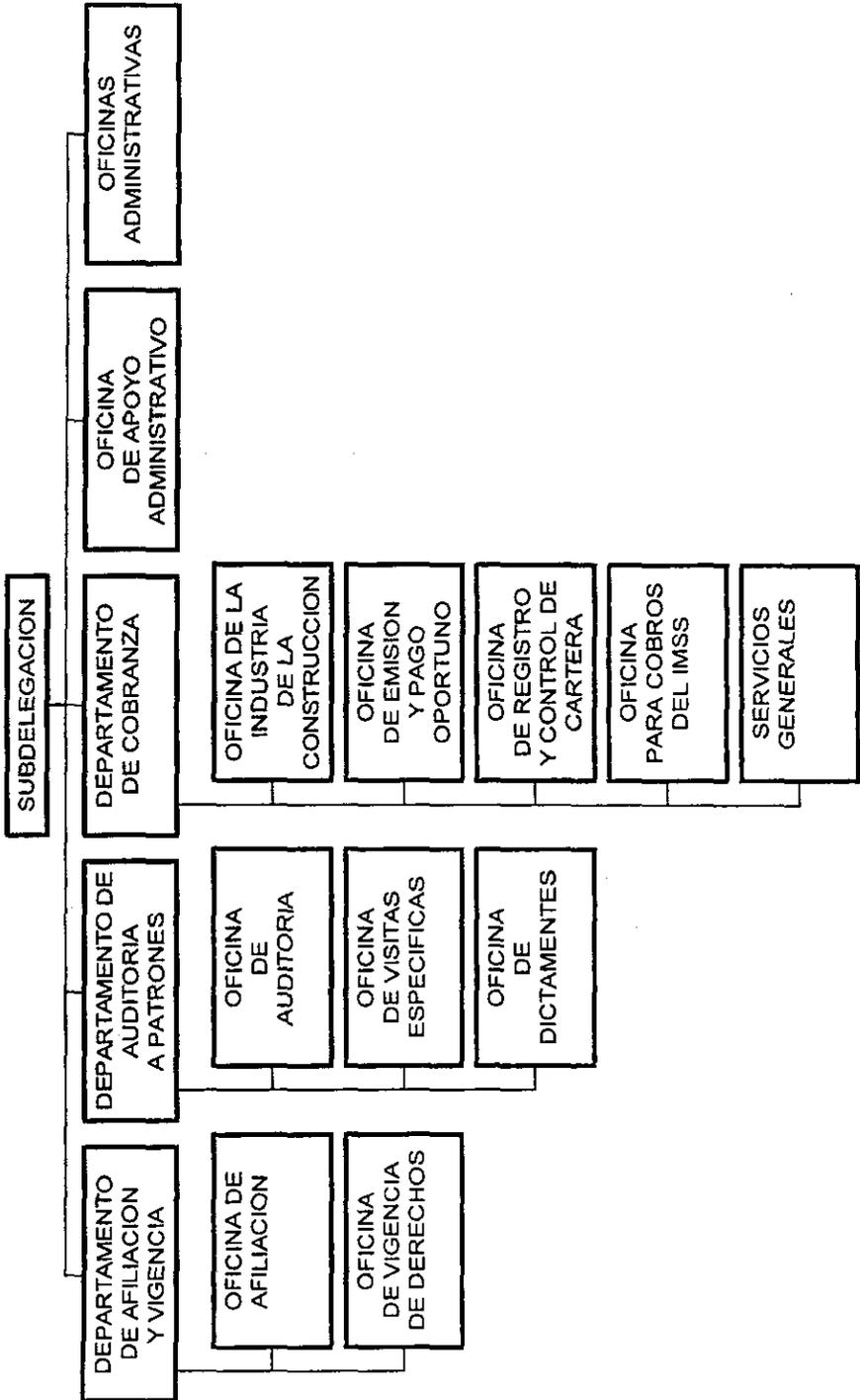


1.2.1. Órganos integrantes del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En las páginas siguientes se muestra el organigrama general del Instituto, así como una breve descripción de los órganos que lo integran.

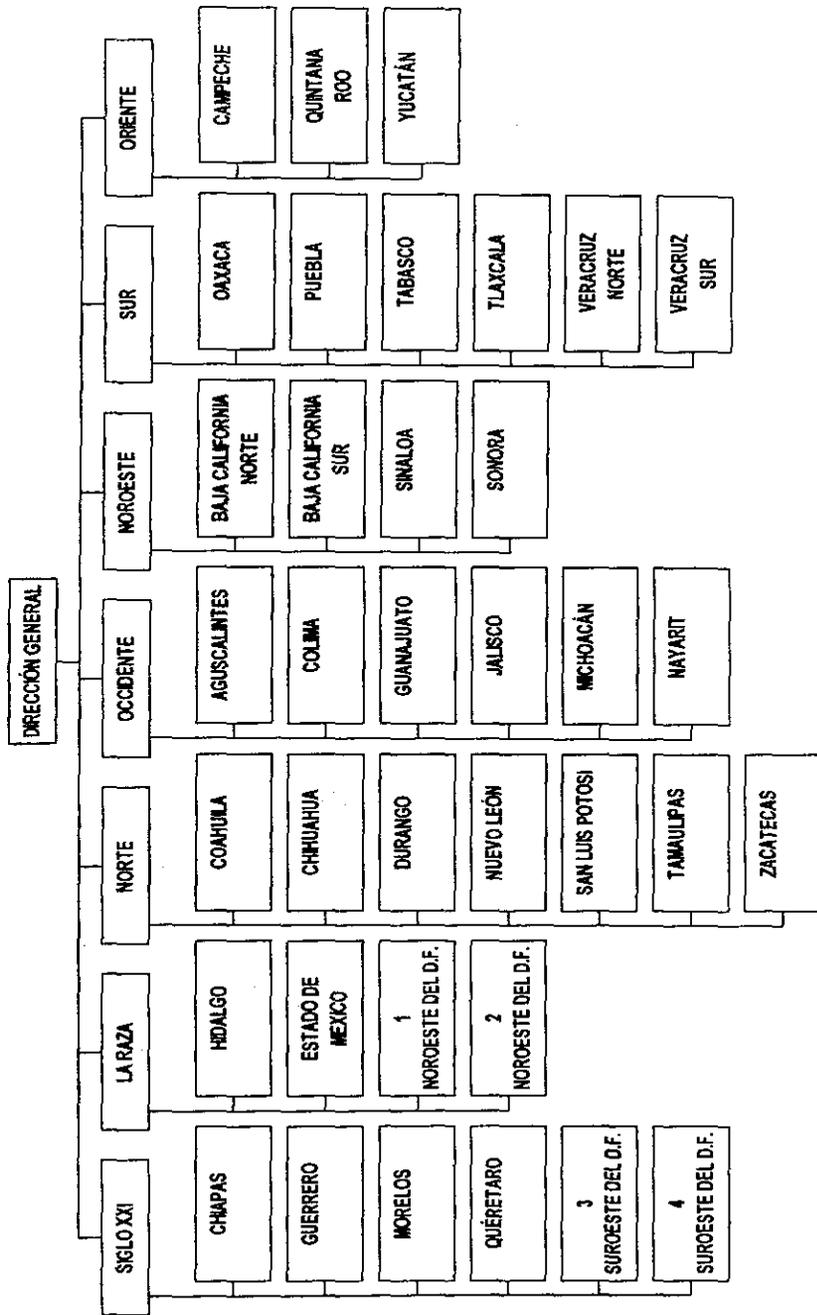


Gráfica 4. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL SUBDELEGACION



Gráfica 5.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL REGIONAL



R e g i ó n

D e l e g a c i ó n

Cuadro 6. Descripción de los órganos que integran la estructura funcional del IMSS.

ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LOS ÓRGANOS SUPERIORES			
Órganos superiores	Características principales	Principales funciones y responsabilidades	Sustento legal
Asamblea General.	Máxima autoridad del IMSS.	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar los estados financieros e informes anuales de la comisión de vigilancia. • Aprobar programas de actividades futuras. 	Artículos 258-262 NLSS
Consejo Técnico	Representante legal y administrador del IMSS	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el equilibrio financiero. • Establecer dependencias regionales. • Establecer procedimientos necesarios. • Aprobar convenios diversos. 	Artículos 263-264 NLSS
Comisión de Vigilancia	Interventor para la honesta y buena marcha del IMSS	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar las inversiones. • Practicar auditorías. • Dictaminar sobre estados financieros e informe de actividades del Consejo Técnico. 	Artículos 265-266 NLSS
Director General	<ul style="list-style-type: none"> • Lo designa el presidente. • Tiene derecho de veto sobre las resoluciones del Consejo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidir la asamblea general y el Consejo Técnico. • Ejecutar los acuerdos del consejo técnico. • Designar, coordinar y destituir a funcionarios. 	Artículos 267-269 NLSS

Cuadro 7. Descripción de las actividades de los órganos que conforman la estructura organizacional del IMSS

ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LOS ÓRGANOS INTEGRANTES			
Órgano	Características principales	Principales funciones y responsabilidades	Sustento legal
Consejos Consultivos Regionales	Vigilar la correcta aplicación de los lineamientos normativos.	<ul style="list-style-type: none"> • Resolver problemas operativos en las delegaciones. • Otorgar prestaciones diferidas. • Conceder, rechazar y modificar prestaciones económicas. • Autorizar la celebración de convenios y otorgar prestaciones económicas sin todos los requisitos. 	Artículos 270 y 271 NLSS
Directores Regionales	Vigilar la correcta operación de las delegaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones emitidos por el IMSS. • Aplicación de los lineamientos normativos. • Evaluar los resultados de las delegaciones. 	Artículo 272 NLSS
Consejos Consultivos Delegaciones	Discernir sobre aquello que el delegado someta a su consideración.	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar el funcionamiento de los servicios del seguro social en la circunscripción de la delegación. • Ser portavoz de la delegación ante los sectores laborales del Instituto. • Tramitar y resolver el recurso de inconformidad en la circunscripción de la delegación. 	Artículo 273 y 274 NLSS
Delegación	Funciones desconcentradas del Instituto del Seguro Social (decidir, coordinar y supervisar).	<ul style="list-style-type: none"> • Ratificar o rectificar las primas de riesgo. • Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos. • Inscribir y fijar créditos fiscales. • Determinar obligaciones incumplidas 	Artículo 275 NLSS
Subdelegación	Unidades operativas de afiliación y cobranza	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar a los patrones y a los sujetos obligados. • Recaudar las cuotas de los seguros del régimen Obligatorio y Voluntario. • Determinar la existencia y alcance de las obligaciones incumplidas. • Ordenar y practicar visitas domiciliarias para comprobar el cumplimiento de las obligaciones. 	Artículo 276 NLSS
Oficinas	Exigir el pago de los créditos a favor del Instituto	<ul style="list-style-type: none"> • Cobrar los créditos por concepto de cuotas, capitales constitutivos, actualización y accesorios legales. • Aplicar el procedimiento administrativo de ejecución en los términos del Código Fiscal de la Federación. 	Artículo 277 NLSS

Destacando los principales departamentos en que se divide una subdelegación y los trámites que hay que llevar a cabo ante ellos, tenemos:

Cuadro 8. Descripción de las actividades de una subdelegación.

ESTRUCTURA DE UNA SUBDELEGACIÓN		
Departamento	Oficina	Principales funciones
1. Departamento de afiliación y vigencia de derechos.	A. Oficina de afiliación.	<ul style="list-style-type: none"> • Inscripciones. • Bajas. • Cambios. • Certificación. • Modificaciones.
	A. Oficina de vigencia de derechos	<ul style="list-style-type: none"> • Autorización y expedición de constancias. • Autorización de vigencias de derecho. • Carnet de viajero. • Constancia de vigencia de derechos por ausencia temporal.
2. Departamento de auditoría a patrones.	B. Oficina de auditoría.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorías directas • Autocorrección de los patrones por invitación del IMSS. • Autocorrección espontánea.
	A. Oficina de visitas específicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de denuncias. • Determina irregularidades.
3. Departamento de cobranza.	A. Oficina de dictámenes.	<ul style="list-style-type: none"> • Dictamen por Contador Público. • Contadores públicos para dictámenes e inscripciones.
	B. Oficina de la industria de la construcción.	<ul style="list-style-type: none"> •
	C. Oficina de emisión y pago oportuno.	<ul style="list-style-type: none"> • Aclaraciones y ajustes de liquidaciones de cuotas. • Devoluciones. • Recepción y validación del disquete SUA.
	D. Oficina de registro y control de cartera.	<ul style="list-style-type: none"> •
	E. Oficina para cobros del IMSS.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del procedimiento administrativo de ejecución. • Localización de patrones omisos. • Reconocimiento de adeudos y facilidades de pago.
	E. Servicios generales.	<ul style="list-style-type: none"> •

1.3. Sujetos de Aseguramiento.

La actual Ley del Seguro social establece como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio (Art. 12 NLSS), los siguientes:

- I. Las personas que se encuentren vinculadas con otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.
- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y
- III. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

Del mismo modo, señala que personas pueden ser sujetas voluntariamente al Régimen Obligatorio, (artículo 13 NLSS):

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

1.4. Tipos de Régimen.

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Seguro Social se divide en dos regímenes o tipos de aseguramiento:

El Régimen obligatorio, en el cual es forzoso dar de alta a todas aquellas personas sujetas a una relación laboral, así como a las que se refiere el artículo 12 de la NLSS. El alta de los sujetos obligados al aseguramiento puede llevarse mediante los siguientes términos:

- a) Cada patrón tiene la obligación de dar de alta a los trabajadores a su servicio, artículo 15, fracción I, de la NLSS.
- b) Ante la omisión patronal, el trabajador podrá solicitar al IMSS su inscripción, artículo 18 de la NLSS.
- c) Finalmente, el Instituto, con base en una verificación o auditoría, podrá afiliar, oficiosamente, al trabajador relativo, artículo 251, fracción X, de la NLSS.

El Régimen voluntario, al que se incorporan por decisión propia, las personas interesadas, para disfrutar sólo de determinados beneficios de algunas de las ramas de aseguramiento.

Lo anterior se detalla en los cuadros siguientes:

Cuadro 9. Régimen Obligatorio.

Regímenes	Sujetos de aseguramiento:	Ramos del seguro a que tendrán derecho:																														
a) Incorporación Obligatoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores permanentes o Eventuales, y • Sociedades cooperativas de producción • Personas que determine el Ejecutivo Federal (Artículo 12 de la NLSS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de trabajo; • Enfermedades y maternidad; • Retiro, cesantía en edad Avanzada y vejez, y • Invalidez y Vida • Guarderías y Prestaciones Sociales (Art. 11 NLSS) 																														
b) Continuación voluntaria en el régimen obligatorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurados del Régimen obligatorio dados de baja, con 52 semanas cotizadas (Art.218 de la NLSS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidez y vida y/o • Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. 																														
c) Incorporación voluntaria al Régimen obligatorio.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores independientes • Campesinos, ejidatarios, colonos, domésticos • Patronos personas físicas. • Trabajadores al servicio de la Federación, no comprendidas en otras leyes (Artículos 13, 222 y 233 de la NLSS) 	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">RT PE</th> <th style="text-align: center;">RT PD</th> <th style="text-align: center;">EyM PE</th> <th style="text-align: center;">I y V</th> <th style="text-align: center;">RV</th> <th style="text-align: center;">C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> </tbody> </table>	RT PE	RT PD	EyM PE	I y V	RV	C			X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	X
RT PE	RT PD	EyM PE	I y V	RV	C																											
		X	X	X																												
X		X	X	X	X																											
X	X	X	X	X																												
		X	X	X	X																											
RT: Riesgo de trabajo.	C: Cesantía en edad avanzada.																															
E y M: Enfermedades y maternidad.	PE: Prestaciones en especie.																															
I y V: Invalidez y Vida.	PD: Prestaciones en dinero.																															
RV: Retiro Vejez.																																

Se observa en el análisis de los diferentes esquemas de prestaciones que resulta inequitativo que los trabajadores domésticos no tengan derecho a prestaciones en dinero por riesgo de trabajo, ya que se encuentran sujetos a una relación de trabajo y, por ende, existe la posibilidad de accidentes laborales.

Cuadro 10. Régimen Voluntario.

Seguro	Sujetos de aseguramiento	Ramos del seguro que tendrán derecho
a) Seguro de Salud para la Familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Los señalados por el artículo 84 de la NLSS, y • Otros familiares que vivan y dependan económicamente del asegurado (artículos 240 a 245 de la NLSS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad y Maternidad en especie.
b) Seguros adicionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores y patrones sujetos a contratación colectiva con prestaciones superiores a las del Régimen Obligatorio y que sean de la misma naturaleza. • Celebración de convenios (Artículos 246 a 250 de la NLSS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo de Trabajo. • Invalidez y vida. • Retiro Cesantía en edad avanzada y Vejez (R.C. y V.).

1.5. Modalidades de aseguramiento:

Las modalidades de aseguramiento son las variantes fundamentales que existen respecto a los diversos grupos de asegurados con relación al pago de las cuotas, aplicación, emisión y las prestaciones que se otorgan. En el marco de la ley vigente se han reducido las modalidades.

Las modalidades de aseguramiento de mayor uso, hablando de zonas urbanas pertenecientes al régimen obligatorio eran:

- 10 Asalariados permanentes y eventuales urbanos
- 18 Trabajadores eventuales o temporales urbanos
- 19 Trabajadores eventuales o temporales de la construcción

Sin embargo, el vigente Reglamento de Pago de Cuotas suprime las modalidades 18 y 19, que habrán de sujetarse a la modalidad ordinaria 10.

El cuadro 11 muestra las modalidades de aseguramiento establecidas en la Ley actual del Seguro Social:

Cuadro 11. Modalidades de aseguramiento.

SITUACIONES DE ASEGURAMIENTO	RT		E y M		I y V	R	C	V	G y PS
	PD	PE	PD	PE					
Trabajadores asalariados permanentes y eventuales urbanos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trabajadores asalariados permanentes y eventuales del campo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trabajadores en empresas con convenio de revisión de cuotas por subrogación de servicios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguro de salud para estudiantes.				X					
Seguro de salud para la familia.				X	X	X	X	X	
Trabajadores domésticos.		X		X	X	X	X	X	
Patrones personas físicas con trabajadores a su servicio.	X	X		X	X	X		X	
Trabajadores al servicio de estados, municipios y organismos descentralizados federales y estatales (entidades que cotizan en E y M).		X							
Asegurados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio (IV y RCV).					X	X	X	X	
Trabajadores al servicio de la administración pública de la Federación estados y municipios.	X	X		X	X	X	X	X	
Incorporación voluntaria del campo en el régimen obligatorio.				X	X	X		X	
Trabajadores independientes.				X	X	X		X	
RT: Riesgo de trabajo.			V: Vejez.						
E y M: Enfermedades y maternidad.			G y PS: Guardería y Prestaciones Sociales.						
I y V: Invalidez y Vida.			PE: Prestaciones en especie.						
R: Retiro.			PD: Prestaciones en dinero.						
C: Cesantía en edad avanzada.									

Las modalidades que se enuncian en el cuadro 12 son transitorias, en tanto los sujetos asegurados, convengan con el IMSS las condiciones de su aseguramiento, de conformidad con el artículo séptimo transitorio de la Ley del Seguro Social y los artículos tercero, cuarto, quinto transitorio del Reglamento de Afiliación.

Cuadro 12. Modalidades transitorias.

MÓDULO	SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	RAMOS DE SEGURO			
		RT	E Y M	IV y VC	G
11	Ejidatarios organizados en grupo solidario (crédito agrícola).	X	X	X	
12	Comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios (crédito ajical).	X	X	X	
14	Trabajadores estacionales del campo.	X	X		
15	Ejidatarios o colonos no organizados en grupo solidario.	X	X	X	
16	Asegurados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio, dos seguros.		X	X	
20	Asegurados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio, un seguro.		X		
21	Asegurados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio, un seguro.			X	
29	Trabajadores independientes.		X	X	
30	Productores de caña y azúcar.	X	X	X	
31	Ejidatarios y pequeños propietarios (incorporación voluntaria y convenios con esquema modificado).	X	X	X	
RT: Riesgo de trabajo.		V: Vejez.			
E y M: Enfermedades y maternidad.		G y PS: Guardería y Prestaciones Sociales.			
I y V: Invalidez y Vida.		PE: Prestaciones en especie.			
R: Retiro.		PD: Prestaciones en dinero.			
C: Cesantía en edad avanzada.					

CAPÍTULO 2 INSCRIPCIÓN PATRONAL

2.1. Obligados al registro.

Conforme lo especificado en la Ley del Seguro Social, están obligadas a cumplir con el registro patronal todas aquellas personas físicas o morales con trabajadores a su servicio, (artículo 15, fracción I de la nueva NLSS), dentro de los cinco días hábiles siguientes a que:

- Inicie una relación laboral el patrón respectivo.
- La sociedad cooperativa inicie operaciones.
- Inicie la vigencia de cualquiera de los siguientes convenios celebrados con el Instituto: incorporación voluntaria al régimen obligatorio y el seguro de salud para la familia, entre otros.
- Inicie su vigencia el decreto del Ejecutivo Federal, si es causa de incorporación de personas que él designe.

Enseguida, se señalan las obligaciones de los patrones ante el IMSS que establece la Ley actual del Seguro Social.

Cuadro 13. Obligaciones de los patrones ante el IMSS.

Artículo 15 de la nueva Ley del Seguro Social	
I.	Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS. Comunicar en un plazo no mayor de cinco días hábiles: <ul style="list-style-type: none">• Altas• Bajas• Modificaciones de salario
II.	Llevar registro contable, nóminas y listas de raya, conservar la documentación durante cinco años.
III.	Determinar y enterar las cuotas obrero patronales.
IV.	Proporcionar información al IMSS
V.	Permitir visitas domiciliarias
VI.	Expedir y entregar a sus trabajadores constancias de pago y días trabajados en el caso de la construcción.
VII.	Cumplir con las obligaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez
VIII.	Cumplir con la ley y sus reglamentos.
IX.	Expedir y entregar a sus trabajadores constancias de pago y días trabajados, en el caso de eventualidades de la ciudad o del campo.

En caso de que el patrón no se inscriba, o bien lo haga fuera de término establecido, le será aplicable una multa de 211 veces a 350 veces el SMGDF vigente, independientemente de otros efectos fiscales y penales.

2.1.1. Formas de registro.

Patrón persona moral. En caso de que la empresa se encuentre en el D.F., aun cuando tenga centros de trabajo en diversas subdelegaciones, bastará que se registre en la subdelegación correspondiente a su domicilio fiscal. Sin embargo, cuando una empresa establece varios centros de trabajo en municipios diferentes y en el D.F., deberá registrarse en cada uno de éstos.

Si el patrón en forma ocasional y en sus instalaciones realiza actividades de ampliación, remodelación o construcción, por dicha obra se le asignará un número de registro patronal diferente.

Patrón persona física. En caso de que tenga varios centros de trabajo con actividad diferente en el D.F., se le asignará un registro por cada centro de trabajo. En caso de que sus centros de trabajo tengan la misma actividad, se le asignará un solo registro.

Para los patrones que eventual o permanentemente se dediquen a la construcción, deberán presentar en la subdelegación, en el área de auditoría a patrones, la notificación del domicilio de cada una de las obras o fases de la obra que realicen.

Si la obra se ejecuta en más de una delegación del IMSS, debe presentarse la notificación por cada una de ellas, pero si se realiza en la esfera de una delegación, sólo se presentará un aviso, sin importar que se ejecute en varios municipios.

2.2. Requisitos para el registro patronal.

De acuerdo con el artículo 19 de la LSS y 1º del Reglamento de Afiliación, las personas físicas y morales que inicien actividades empresariales y que cuenten con un trabajador por lo menos, tienen la obligación de inscribirse o registrarse ante el Instituto, para lo cual es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

Patrón persona moral (empresa).

- Copia acta constitutiva (protocolizada).
- Copia del registro en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), registro federal de contribuyentes (RFC).
- Última declaración ante la SHCP (cuando el RFC no sea reciente).
- Comprobante de domicilio (copia del contrato de arrendamiento o boleta predial).
- Identificación del patrón y/o representante legal vigente, con foto y firma.

El cambio de razón social de la empresa no implica modificación del registro patronal, sólo el aviso del correspondiente.

Patrón persona física.

- Registro federal de contribuyentes.
- Última declaración ante la SHCP (cuando el RFC no sea reciente).
- Comprobante de domicilio (copia del contrato de arrendamiento o boleta predial).
- Identificación del patrón, con foto y firma.

2.3. Llenado de formatos.

Los formatos que habrán de llenarse, para dar de alta a cualquier persona física o moral, obligada, ante el Seguro Social, son el AFIL-01 "Inscripción patronal o modificación en su Registro" y la forma SSRT-01-003 "Inscripción en la prima de riesgo". Estas formas serán proporcionadas al patrón gratuitamente en la Subdelegación u Oficina de Administrativa correspondiente al domicilio de la empresa, o en las empresas autorizadas para reproducirlas.

2.3.1. Inscripción patronal.

Ante el IMSS, siempre debe estar registrada la firma del patrón o representante legal. Desde su registro, esta persona será la única autorizada para suscribir los diversos escritos patronales que se presenten ante el instituto. En caso de que se cambie el representante legal deberá presentarse en forma escrita la notificación del cambio, anexando copia de la nueva acta constitutiva e identificación con foto y firma del nuevo representante.

En caso de que el representante legal se ausente, podrá registrarse la firma de otra persona a la que se autorice.

El registro de los patrones se hará en el formato autorizado, en medios magnéticos o de telecomunicación.

El formato AFIL-01, es el aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro, sirve para todas las modalidades, y se llena en original y dos copias. Este formato es prácticamente igual al anterior, además ahora su presentación ante el IMSS surtirá efectos también para el INFONAVIT, evitando duplicidad de trámites.

Llenado de formato (ver agregado 1):

1. No debe llenarse (exclusivo del IMSS).
2. Número de registro patronal, asignado al patrón por el IMSS, deberá citarlo para cualquier trámite que cumpla ante el Instituto.
3. RFC de la empresa, con homoclave (12 caracteres como máximo).
4. Nombre, denominación o razón social del patrón:
En caso de patrón persona física: nombre o nombres, después apellido paterno y materno.

5. Actividad o giro de la empresa, no necesariamente mencionar las que contiene la escritura constitutiva, sino señalar la actividad real en forma breve y clara, de esto dependerá la clasificación y determinación del grado de riesgo, para la fijación de la prima.
6. Clase de riesgo, fracción y prima, manifestado por el patrón.
7. Fecha de la causa del aviso:
 - Inscripción patronal. Se pondrá la fecha cuando ingresó a la empresa el primer empleado con formato día-mes-año.
Si se trata de una cooperativa se pondrá la fecha de inicio de operaciones. En caso de un seguro especial (seguro de salud para la familia, incorporación voluntaria en el régimen obligatorio, etc.), se pondrá la fecha de inicio de vigencia del convenio.
 - Hipótesis de modificación en el registro patronal. Se señalara el día en que se genere la modificación en el registro relativo.
 - Hay que considerar que se tienen cinco días hábiles, posteriores a la fecha de la causa o modificación, para presentar el aviso de inscripción. Salvo para el caso huelga, en que se tendrán ocho días hábiles para notificar su estallamiento y conclusión.
8. Domicilio legal de la empresa o patrón; de preferencia deberá coincidir con la ubicación del centro de trabajo donde sus trabajadores prestan sus servicios.
9. Marque con una "X" la causa de presentación de este aviso. Bastará cruzar el cuadro relativo.

Los siguientes cuadros sólo se llenarán en caso de ser necesario:

- Sustitución patronal.
 - Reanudación de actividades.
 - Duplicidad (de registro patronal).
 - Cambio de domicilio o circunscripción.
 - Cambio de nombre o razón social.
 - Baja.
 - Huelga.
10. Nombre y firma del patrón, sujeto obligado o su representante legal (es necesario anotar el cargo).

Posterior al trámite de inscripción patronal, el Instituto entregará a la empresa una tarjeta de identificación patronal, debiendo presentarla, para cualquier trámite ante el IMSS. La tarjeta contendrá número de registro patronal, nombre o razón social, actividad o giro, firma del patrón o representante legal y domicilio. En caso de robo, extravío o destrucción de la tarjeta, el patrón presentará escrito ante la oficina de Afiliación, para deslindar responsabilidades y efectuar el pago de derechos para la reposición de ésta.

TARJETA DE AFILIACIÓN

FORMA 3-6	
 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL TARJETA DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL	
_____ NUM. DE REGISTROS	_____ D.V.
_____ NOMBRE DEL PATRÓN	
DELEGACIÓN 2	
_____ ACTIVIDAD	_____ CLASE Y GRADO DE RIESGO
SUBDELEGACIÓN 5	
_____ LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN	_____ DEPARTAMENTO DE AFILIACIÓN

Reverso

DOMICILIO

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

NOMBRE Y FIRMA

2.3.2. Inscripción al Riesgo de Trabajo

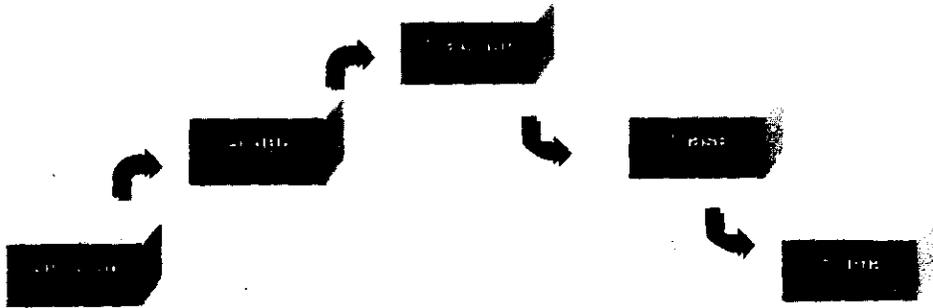
Al registrarse un patrón, de cualquier modalidad, deberá hacer su inscripción en el seguro de riesgo de trabajo. Para estos efectos, se utilizará el formato SSRT-01-003; que se obtiene gratuitamente y se entrega en la oficina de afiliación de la subdelegación correspondiente.

Llenado (ver agregado 2):

En la sección 6 del formato SSRT-01-003, la empresa describirá detalladamente, en forma clara, el desarrollo de su actividad, de principio a fin. Si el espacio del formato es insuficiente, anexar las hojas necesarias.

En la sección 7 deberá de determinarse la clase de riesgo (esta obligación subsiste en caso de inicio o cambio de actividad), determinada su clase, se les aplicará la prima media correspondiente, que regirá hasta cumplir un año calendario de siniestralidad, para determinar su prima conforme a la fórmula del artículo 72 de la NLSS.

El siguiente esquema muestra los pasos, a grandes rasgos, para determinar la prima de riesgo de trabajo.



1. División.- Son los diversos sectores en que se divide la economía o actividad financiera de un país. Para efectos prácticos, el IMSS representa a la división económica con un solo dígito, que va del 0 al 9.
2. Grupo.- Representa las diferentes ramas industriales que integran a cada una de las divisiones económicas. Se identifica con dos dígitos: el primero, da la división económica, el segundo, representa al grupo que ocupa la empresa respectiva dentro de la división.
3. Fracción.- Se refiere en forma específica a los bienes producidos, a los bienes objeto de comercio, a los servicios prestados y a la tecnología de producción.
4. Clase.- Define la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, se determina de acuerdo con el artículo 13 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de Grado de Riesgo de Trabajo.
5. Prima de grado de riesgo.- De acuerdo con la ley vigente, será la prima media, de la clase que corresponda, artículo 73 de la NLSS.

Cuadro 14. Clases de Riesgos.

Clase de riesgo				
I	II	III	IV	V
Ordinario de vida	Bajo	Medio	Alto	Máximo
Prima media				
0.54355	1.13065	2.59840	4.65325	7.58875
<ul style="list-style-type: none"> - Acuicultura - Comercio en pequeño - Servicios: financieros, inmuebles, enseñanza, médicos, etc. - Ensamble y reparación de máquinas de coser y de oficina. - Maquila 	<ul style="list-style-type: none"> - Caza - Comercio con almacenamiento - Manufactura, producción sin maquinaria y equipo motorizado - Industria con maquinaria de bajo riesgo o automatizada - Transporte aéreo - Comercio de equipo de cómputo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Agricultura - Ganadería - Pesca. Aguas interiores. - Industria con maquinaria pesada o motorizada. - Industria química. Algunas de sus ramas - Comercio con autotransporte - Explosivos y productos de pirotecnia. - Comercio - Circos y juegos electromecánicos - Seguridad pública - Estacionamiento y pensión de vehículos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pesca de altura y costera - Buceo - Industria extractiva a cielo abierto - Explotación de sal - Industria textil. Algunas ramas - Fabricación de aceites y grasas - Fabricación con minerales no metálicos. - Algunas ramas - Fabricación de maquinaria - Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica - Transporte. Algunas ramas - Industria química. Algunas ramas - Limpieza de ventanas y fachadas - Fabricación de partes, motores y conjuntos mecánicos para automóviles - Fabricación de concreto premezclado 	<ul style="list-style-type: none"> - Industria de la construcción - Industria extractiva en minas de profundidad - Fabricación de cementos - Beneficios de cereales - Fabricación de azúcar y productos residuales - Industria de curtido de cuero y piel - Industria maderera y fabricación de muebles - Fabricación con minerales no metálicos. - Algunas ramas - Fundidoras - Gaseras - Transporte. Algunas ramas - Curtido de cuero con equipo motorizado

2.4. El IMSS desde su empresa.

Como una muestra más de simplificación y modernización administrativa, el Instituto del Seguro Social ha determinado una nueva alternativa para que los patrones con 100 o más trabajadores puedan comunicar los movimientos afiliatorios de su personal a través del Sistema denominado "IMSS desde su empresa".

Este sistema consiste en la transmisión y recepción de información por medio del intercambio electrónico de datos, el cual se identifica con las siglas EDI (Electronic Data Interchange) por ser el nombre que reciben los programas que integran la tecnología de intercambio.

Las empresas podrán comunicar desde su equipo de cómputo los movimientos de reingreso, modificaciones de salario y baja de sus trabajadores desde las 8:00 hasta las 20:00 horas, los 365 días del año. El Instituto procesará la información a más tardar el día hábil inmediato siguiente a su recepción y, en un término de 48 horas, el patrón podrá obtener la información de los resultados en su misma oficina. Sin embargo, si el programa genera un reporte de revalidación sobre el movimiento afiliatorio realizado, permitirá mayor protección ante el IMSS, en caso de fallar el sistema.

Los movimientos con errores serán corregidos por los servicios de afiliación y vigencia de derechos, salvo aquellos que requieran la aclaración por parte del patrón.

Los requerimientos para la incorporación al Sistema "IMSS desde su empresa" son:

- Tener registrados en el Instituto 100 o más trabajadores.
- Contar con un programa para el Intercambio Electrónico de Datos.
- Contar con los servicios de una Red de Valor Agregado (VAN: Valued Added Network, nombre que recibe las redes que proporcionan el medio de comunicación).

A las empresas que cuenten con minicomputadoras o maníframe, el Instituto les otorgará las especificaciones y validaciones necesarias, para que desarrollen un programa de cómputo asociado a su sistema de nómina, que les permita la obtención de los movimientos afiliatorios de sus trabajadores y de igual forma transmitan de manera automatizada la información al buzón del Instituto.

Para las empresas que tengan microcomputadoras o equipo personal con un mínimo de 10 megabytes disponibles, el Instituto entregará una aplicación para la captura y transmisión de movimientos afiliatorios, asociada en forma automática a su programa de Intercambio Electrónico de Datos, que deposite la información en el buzón del Instituto.

Una vez que se haya cumplido con los requisitos, tanto de Software como de hardware, el patrón o representante legal, procederá a:

- Presentar, solicitud de adhesión al Sistema, ante los Servicios de Afiliación Vigencia de Derechos de la Subdelegación que le corresponda de acuerdo al su domicilio legal.
- Celebrar un convenio con el Instituto, debiendo presentar para tal fin el acta constitutiva de la empresa, escritura pública de acreditación del representante legal, aviso de registro ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, registro (s) patronal (es) ante el IMSS e identificación personal del patrón o representante legal.

- Homologar la información, confrontando la información proporcionada por el Instituto contra la contenida en los archivos de la empresa. Al ocurrir diferencias de datos deberán aclararse ante los servicios de afiliación y vigencia de derechos correspondientes.

Los plazos para presentar avisos afiliatorios serán los que establece el artículo 15 fracción I de la vigente LSS. En los casos de modificaciones de salario variable, deberán presentarse en los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre. Así también las modificaciones al salario mixto, la parte fija dentro de los cinco días hábiles siguientes y la parte variable en los meses antes señalados. Además, el patrón podrá transmitir el movimiento de reingreso el día hábil anterior al inicio de la relación laboral y surtirán efecto a partir de la fecha en que de inicio dicha relación laboral.

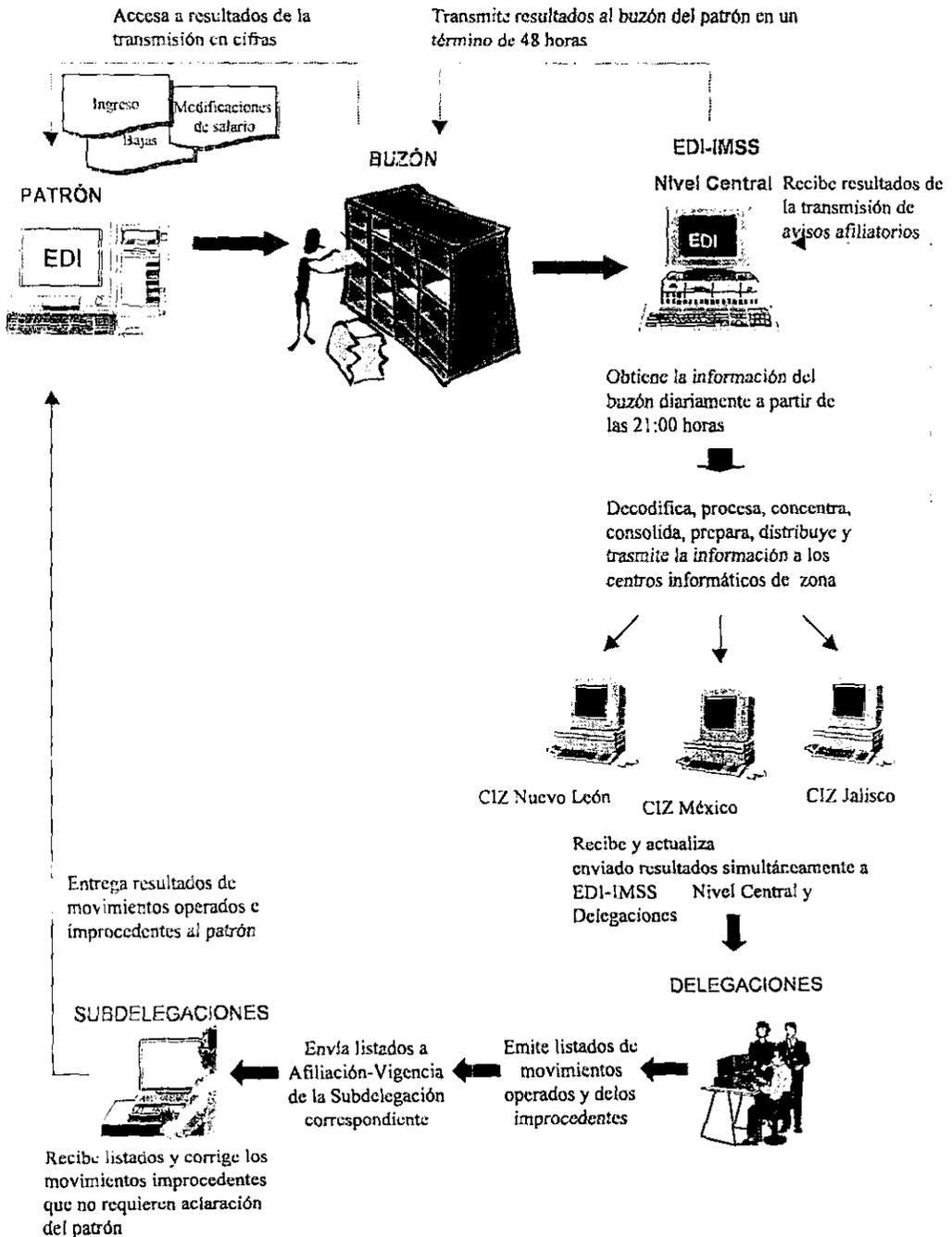
Los patrones que opten por inscribirse al Sistema, también podrán utilizar indistintamente los dispositivos magnéticos o los formatos tradicionales como medios para presentar su información al Instituto.

Actualmente, el sistema está operando en las ciudades de Monterrey y Guadalajara, y se espera la incorporación gradual de los Estados.

El IMSS no cobrará por la utilización del programa, sin embargo, el costo de la inversión inicial, tanto en software como en hardware es bastante elevada, más adelante se indican los costos, así como el nombre de los proveedores, de los servicios de la red VAN y del programa EDI.

A continuación se muestra un esquema que describe el flujo de información del sistema del IMSS desde su empresa.

Esquema de funcionamiento del sistema IMSS desde su empresa



Cuadro 15.

DIRECTORIO DE PROVEEDORES QUE PRESTAN SERVICIOS DE VAN EN MEXICO Y PROVEEDORES DE SOFTWARE EDI		
INTERDATA DE MEXICO, S.A. STERLING SOFTWARE	GENERAL ELECTRIC	IBM DE MEXICO, S.A.
San Francisco no. 1384 Col. Del Valle 03100 México D.F. 559-95-44 559-62-44 en Monterrey, N.L. 333-08-72 333-46-03 VAN 1,000 Dlls Anuales uso de red 250,000 caracteres mensuales 60 minutos de conexión sin costo EDI 1,000 Dlls Para IDSE (PC)	Av. Prolongación Reforma 490-4º piso Col. Santa Fé 01217 México D.F. 257-60-46 257-60-44 fax: 257-60-40 VAN 360 Dlls (conexión a nivel mundial) 100 Dlls Facturación mínima mensual EDI EDI PC/DOS 1,750 Dlls (Incluye EDI-STD Document 300 Dlls Adicional EDI-STD Document	Calz. Legaria no. 853 Col. Irrigación 11500 México D.F. 627-10-00 VAN 160 Dlls Anualidad 700 Dlls X 4 mb 1300 Dlls X 8 mb 1800 Dlls X 12 mb 2300 Dlls X 16 mb EDI 1,000 Dlls para IDSE (PC) + 15% mantenimiento anual 3 meses de mantenimiento gratis
EKONOM AT&T	SUPPLY DE MEXICO, S. de R.L.	CONSORCIO RED UNO, S.A. de C.V.
Leibnitz no. 270 Col. Anzures 11560 México D.F. 227-73-52 227-73-53 VAN 150 Dlls Anualidad Renta mensual x buzón 5 Dlls Uso mínimo 50 Dlls EDI 495 Dlls (contado) 6 mensualidades de 90 Dlls 12 mensualidades de 50 Dlls Por un mensaje enviado o recibido C 24000 Dlls Por carácter enviado o recibido: 0 a 10,000 caracteres 0.00030 Dlls 10,001 a 50,000 caracteres 0.00012 Dlls Más de 50,001 caracteres 0.00006 Dlls	Horacio no. 124-1001 Col. Polanco 11560 México D.F. 260-09-76 ext. 2462 EDI \$ 16,000.00 Instalación Capacitación Mantenimiento Soporte técnico Actualización	Periferico Sur no. 4118-2º piso Col. Ex rancho de Anzaldo 09100 México D.F. 624-42-00 ext. 4532 EDI 750 Dlls anualidad Buzón EDI Dirección E-Mail Instalación (Implementación Técnica) Soporte técnico telefónico (Help desk) Almacenaje de documentos (3 días) Tráfico (1 kilocarácter/mes, no acumulable) Kilocarácter adicional 0.10 Dlls EDI PLUS EDI + Software 1.- Intercept Lite (DOS) 1550 Dlls 2.- Intercept Plus (DOS) 1950 Dlls 3.- EDI-PC Advanced System (Win) 2950 Dlls Precios sujetos a autorización S.H.C.P.
EDI: Electronic Data Interchange, Intercambio Electrónico de Datos. VAN: Value Added Network, Red de Valor Agregado. Dlls: Dólares * Precios hasta agosto de 1998.		

Por medio de este programa, los patrones contarán con sucursales y establecimientos en diversas entidades, y podrán solicitar un sólo registro patronal

Beneficios:

- Simplificación y agilización de trámites afiliatorios,
- Incorporación de sistemas informáticos flexibles para cada empresa,
- Reducción de costos administrativos,
- Eliminación de trámites con papeles, e
- Información más confiable y oportuna.

Una vez procesada la información en el sistema de cómputo del IMSS, le será devuelta al patrón su dispositivo magnético, acompañado del listado de los movimientos que resultaron operados, así como la indicación de los cambios por error, a fin de que se presenten los avisos de afiliación correspondientes con la información correcta. Este listado sustituye a los avisos de afiliación y debe conservarse como constancia del cumplimiento de su obligación ante el Instituto.

Sistema de recaudación IMSS-INFONAVIT. La Dirección de Afiliación y Cobranza del Instituto Mexicano de Seguro Social, ha establecido una reforma integral a efecto de modernizar sus procesos y adaptarse a las necesidades del sector patronal. Dentro de esta reforma se encuentra el Nuevo Sistema de Recaudación, cuyas características más importantes son las siguientes:

- a) Un sólo proceso de afiliación. Con sólo registrar a patrones y trabajadores en el IMSS, quedarán automáticamente afiliados al SAR e Infonavit.
- b) Un sólo número de seguridad social. Cada trabajador tendrá el mismo número de identificación ante el IMSS, SAR, e Infonavit, el cual será inicialmente el número de seguridad social, mismo que se irá sustituyendo paulatinamente con la CURP (Cédula Única de Registro de Población), una vez que ésta haya sido implementada completamente.
- c) Misma base de cotización. El IMSS y el Infonavit han unificado sus bases de cotización para simplificar el pago de las cuotas que realizan las empresas (artículo 27 de la Ley del Seguro Social y 29 de la Ley del Infonavit reformada el 6 de enero de 1998).
- d) Una sola liquidación de cuotas. Se implementan dos clases de cédulas de liquidación: mensuales y bimestrales; En las primeras se enterará lo correspondiente a los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y Prestaciones Sociales; y en las segundas lo correspondiente al nuevo SAR e Infonavit, a utilizar en los meses de septiembre, noviembre, enero, marzo, mayo y julio.
- e) Misma fecha de pago. Conforme al artículo 39 de la nueva Ley del Seguro Social y 29, fracción II de las reformas a la Ley de Infonavit, el pago de las cuotas, aportaciones y amortizaciones se realizará a más tardar los días 17 de cada mes, según corresponda, entero mensual o bimestral. Asimismo, el entero se realizará en las entidades receptoras, sucursales bancarias autorizadas para tal efecto o subdelegaciones.

- f) Agilización y modernización del proceso de confronta y glosa. Gracias a la incorporación de los procesos informáticos, Sistema Único de Autodeterminación "SUA" e "IMSS desde su Empresa", el proceso de confronta y glosa de las aportaciones al IMSS, SAR e Infonavit, se hará en forma totalmente automatizada, con lo que las diferencias derivadas de cotizaciones equivocadas u omitidas podrán ser determinadas y notificadas a más tardar en un mes.
- g) Se crea un nuevo sistema de autodeterminación (SUA) que calcula el pago de las aportaciones de seguridad social, como respuesta a la reiterada solicitud de los patrones para modernizar los procesos de recaudación.

CAPÍTULO 3
ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES SALARIALES
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

3.1. Altas, bajas y modificaciones al salario.

Como se refirió anteriormente, el patrón tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores, así como comunicar las bajas y modificaciones de salario de los mismos al IMSS, de lo contrario la Ley faculta al trabajador para que en un término de 5 días, contados a partir de la iniciación de la relación laboral, acuda ante el Instituto a solicitar su inscripción en virtud de la omisión patronal e, inclusive, comunicar al IMSS las modificaciones a su salario y demás condiciones de trabajo, sin que esto libere a los patrones de sus obligaciones ni exente de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Artículo 18 de la Ley del Seguro Social

Los trabajadores podrán:

- Solicitar su inscripción, avisar de sus modificaciones de salarios y demás condiciones de trabajo.
- Realizar por conducto del Instituto, los trámites administrativos para ejercer los derechos derivados de las pensiones

Al efectuar el registro de los trabajadores ante el Instituto, deberán de inscribirse con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (SMGDF) para todos los seguros, excepto para los seguros de Invalidez y vida y Cesantía en edad avanzada y vejez que transitoriamente será de 16 salarios mínimos, hasta al año 2007 que se fijará en 25 salarios mínimos, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva, para todos los seguros.

Cuadro 16. Límites de las ramas de aseguramiento.

Límite inferior		Límite superior		Límite superior	
Todos los seguros		25 veces SMGDF		16 veces SMGDF	
		E y M, RT, R y GPS		I y V C y V	
Área geográfica	Pesos diarios	SMGDF	Pesos diarios	SMGDF	Pesos diarios
"A"	\$ 30.20				
"B"	\$ 28.00	\$ 30.20	\$ 755.00	\$ 30.20	\$ 483.20
"C"	\$ 26.05				

E y M: Enfermedades y Maternidad. GPS: Guarderías y Prestaciones Sociales.
 RT: Riesgo de Trabajo. I y V: Invalidez y Vida.
 R: Retiro. C y V: Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Nota: En cuanto aumente el salario mínimo los límites se incrementarán.

3.1.1. Generalidades.

La Ley del Seguro Social dispone que en caso de que un trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo de su área geográfica, incrementadas sólo por las percepciones básicas como son el aguinaldo y la prima vacacional, en los límites señalados en la LFT; el patrón está obligado a pagar la cuota obrera en los seguros del régimen obligatorio. En caso de que el trabajador con salario mínimo perciba otras prestaciones, de manera que haya una diferencia en exceso al mínimo integrado, el trabajador cubrirá una cuota obrera sobre el excedente (art. 36 de la NLSS).

Enseguida, se muestran los tipos de jornadas que existen y la forma de determinar la proporción del salario, aspectos que son importantes para dar de alta a un trabajador.

Jornada reducida. El trabajador labora menos horas en contraposición con el máximo legal permitido de 8 hrs. recibiendo una parte proporcional por las horas trabajadas; art. 29, fracción II de la NLSS.

Jornada diurna	Jornada nocturna	Jornada mixta
8 horas	7 horas	7 ½ horas

Semana reducida. El trabajador labora de manera permanente, pero sólo unos días a la semana (art. 35 fracción III de la NLSS).

Semana reducida	Trabajo eventual
Un trabajador labora lunes, miércoles y jueves (permanentemente)	Un trabajador labora lunes, miércoles y jueves, pero sólo por esa semana. Contrato por obra determinada.

- Cuando se trate de jornada o semana reducidas, y se trabaje para varios patrones y la suma de todos los salarios sea inferior al salario mínimo del área geográfica, a solicitud de cualquiera de ellos, el IMSS autorizará que coticen por la parte proporcional que les corresponda del SMG del área geográfica, evitándose que cada patrón entere las cuotas sobre un Salario Mínimo General del Área Geográfica (SMAG), artículo 33 de la NLSS.

A fin de facilitar la aplicación de estos conceptos, hemos elaborado algunos ejemplos prácticos:

Ejemplo para calcular la parte proporcional del SMG del área geográfica "A", cuando se labora bajo jornada o semana reducida para varios patrones:

Patrón	Cuota diaria	
A	\$	10.00
B	\$	8.50
C	\$	10.00
	\$	28.50 menor que \$ 30.20
	\$	30.20
	\$	28.50 = 1.05964912

		Patrón	Cuota diaria	Base para el pago de cuotas
1.05964912	X	A	\$ 10.00	\$ 10.60
		B	\$ 8.50	\$ 9.01
		C	\$ 10.00	\$ 10.60
			\$ 28.50	\$ 30.20

- Si la suma de los salarios de todos los patrones es igual a un salario mínimo general del área geográfica, también cualquier patrón podrá solicitar autorización a la oficina de afiliación para pagar las cuotas sobre el salario que paga sin necesidad de hacerlo individualmente sobre un SMG del Área Geográfica.
- Cuando la suma de los salarios rebasa los topes, cualquier patrón podrá presentar solicitud por escrito para que cubran las cuotas sobre la parte proporcional del salario que les corresponda.

Patrón	Salario diario
A	\$ 400.00
B	\$ 500.00
C	\$ 250.00
	\$ 1,150.00

Topo de 16
SMGDF

Topo de 25
SMGDF

$$\frac{\text{Topo}}{\text{Suma salarios}} = \frac{\$ 483.20}{\$ 1,150.00} = 0.420174$$

$$\frac{\text{Topo}}{\text{Suma salarios}} = \frac{\$ 755.00}{\$ 1,150.00} = 0.65652174$$

Patrón	Cuota diaria	Factor	Base p/pago de cuotas	Patrón	Cuota diaria	Factor	Base p/pago de cuotas
A	\$ 400.00	0.420174	\$ 168.07	A	\$ 400.00	0.65652174	\$ 262.61
B	\$ 500.00	0.420174	\$ 210.08	B	\$ 500.00	0.65652174	\$ 328.26
C	\$ 250.00	0.420174	\$ 105.05	C	\$ 250.00	0.65652174	\$ 164.13
	\$ 1,150.00		\$ 483.20		\$ 1,150.00		\$ 755.00

Comentario: El artículo sexto transitorio, aclara que si a la entrada en vigor de la nueva ley existen asegurados trabajando por semana o jornada reducida, continuarán cotizando en los mismos términos, mientras dure esa relación laboral, de iniciarse otra, cotizarán en los términos de la nueva ley.

El patrón tiene la obligación de presentar ante el Instituto el alta, baja o modificación de salario de sus trabajadores, estableciendo la Ley un plazo de 5 días para la entrega de dichos avisos. Respecto al aviso de inscripción, si el trabajador sufre un accidente durante este tiempo, el patrón no queda exento de la responsabilidad de afrontar el "capital constitutivo" que se determine en cada caso. Los avisos de baja de los incapacitados temporalmente y, de los trabajadores en huelga, no procederán.

3.1.2. Llenado de formatos.

Más adelante se muestran los formatos vigentes para presentar un alta, baja o modificación de salario. Estos formatos fueron publicados en el DOF del 22 de agosto de 1997. Respecto a los anteriores formatos, los vigentes sufrieron varias modificaciones tanto en el diseño como en los términos, sobresaliendo las modificaciones siguientes:

- Número de seguridad social. Cambia por número de afiliación, a partir del 1° de julio, este tipo de cambio fue para identificar el registro del trabajador ante el INFONAVIT y las AFORES.
- CURP. Sustituirá al número de seguridad social y al RFC, y lo dará la Secretaría de Gobernación.
- Proceso único de control entre IMSS e INFONAVIT. Esto es para impedir doble carga administrativa a los patrones, es decir que, al afiliar al trabajador ante el IMSS, también se estará afiliando al INFONAVIT.
- Otorgamiento previo del número de seguridad social. Antes de la afiliación de un trabajador, éste o su patrón podrán acudir a la oficina de afiliación para que le asignen su número de seguridad social, por lo que el alta opera como un reingreso.

Como mencionamos anteriormente, el IMSS permitirá notificar los movimientos afiliatorios desde la computadora de su empresa, ofreciéndose tal sistema especialmente a los patrones con 100 trabajadores o más.

Los formatos afiliatorios son:

- A) AFIL 02 "Inscripción del trabajador" (ver agregado 3).

Llenado:

1. Número de registro patronal ante el IMSS. Integrado por 11 dígitos, los cuales están divididos de la siguiente manera: a) Municipio, delegación o zona postal (3 dígitos); b) número progresivo (5 dígitos); c) modalidad (2 dígitos), y d) dígito verificador (1 dígito)
2. Tipo de contratación del trabajador. Marcar el recuadro, según el carácter del trabajador, permanente (de planta), eventual (por obra o tiempo determinado) o eventual de la industria de la construcción.
3. Número de seguridad social del trabajador. Colocar en los casos de reingreso de un trabajador, en el caso de haber sido previamente inscrito, por la propia empresa o por otra. Si es la primera vez que se da de alta un trabajador, se dejará en blanco este espacio, correspondiéndole al IMSS el otorgamiento del número de afiliación relativo.
4. Clave única del Registro de Población (CURP) o Registro Federal de Contribuyentes (del trabajador).

5. Nombre completo del trabajador. Poner el nombre completo y sin abreviaturas en el orden que se indica: apellido paterno, materno y nombre o nombres.
6. Salario base de cotización. Anotar el salario integrado que se halla determinado (si éste resulta menor al salario mínimo regional, éste último será el que se ponga en el aviso, de lo contrario será rechazado).
7. Fecha de ingreso al trabajo. Anotar la fecha de inicio de la prestación de los servicios relativos.
8. Sexo. Marcar el cuadro relativo, según corresponda.
9. Jornada o semana reducida. Señalar las claves 1,2,3,4 y 5 para precisar los días que labora semanalmente el asegurado, asimismo, el número de horas que labora. La clave 6 se atribuye a la jornada reducida
 - a) Jornada reducida, de las 6 a las 12 horas (6).
 - b) Semana reducida, los días lunes, jueves y viernes (3).
 Jornada y semana reducidas simultáneamente. En este caso se anotarán ambos conceptos:
 - a) Semana reducida los días lunes y viernes. Con jornada reducida de las 8 a las 12 horas. En este caso, además, se anotará la clave 6.
 - b) Cociente SBC. Para la semana y jornada reducida en el espacio relativo al salario integrado (6) debe anotarse el "cociente SBC" (si tal cociente resulta menor al salario mínimo regional, éste será el que se ponga en el aviso, de lo contrario será rechazado).
10. Ocupación del trabajador. Señalar la ocupación específica del trabajador. Este dato tiene importancia para efectos del seguro de riesgo de trabajo.
11. Lugar de nacimiento (estado y fecha), nombre del padre y de la madre (aun finados), de preferencia precisar estos datos con apoyo en documentos fidedignos, ya que la exactitud de los mismos es importante para el trabajador:
 - a) Fecha de nacimiento para fijar el grado de incapacidad parcial, permanente y otorgamiento de pensiones.
 - b) En cuanto al nombre de los padres, además de ser base para que accedan a los servicios del Seguro social, en su carácter de beneficiarios, son de relevancia para los casos de homonimia: es decir, para diferenciar a los trabajadores asegurados que coincidan en sus demás datos.
 - c) Finalmente, precisar el lugar en que nació el asegurado.
12. Domicilio del trabajador. Conforme a este dato, el trabajador y sus beneficiarios serán adscritos a la unidad de medicina familiar que les corresponda.
13. Nombres, denominación o razón social del patrón.
14. Ubicación del centro de trabajo. El lugar donde el trabajador está prestando sus servicios, y que puede ser diferente al lugar donde la empresa tiene su domicilio fiscal.
15. Firma del patrón o responsable y firma o huella del trabajador.

NOTA: El documento no debe presentar borraduras, enmendadoras o correcciones, ya que de lo contrario, será rechazado.

B) AFIL-03 "Modificación de salario" (ver agregado 4).

Llenado:

1. Fecha de modificación del salario. Fecha en que se produjo el cambio, en caso de haber un aumento de salarios mínimos, la misma debe coincidir con la fecha en que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó la vigencia de los nuevos salarios.
2. Firma del patrón o representante legal.

Es conveniente preciar que la NLSS establece la opción al patrón de presentar del aviso de modificación el día hábil anterior a la fecha en que surte efecto la modificación, esto con el fin de reducir el financiamiento de capitales constitutivos y multas.

C) AFIL- 04 "Baja del trabajador" (ver agregado 5).

Llenado:

1. Ubicación del centro de trabajo. Debe ponerse el lugar donde el trabajador presta sus servicios, que no necesariamente coincide con el dominio fiscal de la empresa.
2. Causa de la baja. Su señalamiento debe ser muy preciso, ya puede el empleado irse a juicio laboral, al ser un despido injustificado.
3. Firma del patrón o representante legal. No olvidar señalar el cargo del representante legal en la empresa. En el caso de que el trabajador, dado de baja, tenga un salario variable o mixto, el patrón queda liberado de presentar aviso de modificación salarial, esto, en caso de que determine dicha modificación dentro del mes siguiente en que le trabajador fue dado de baja. La razón es que al presentar el aviso de baja, el patrón deja de ser sujeto obligado ante el Instituto, respecto a ese trabajador, y el pago de las cuotas por los días en que aún asistió el trabajador dado de baja, se efectuará sobre el último salario notificado al IMSS, pues el determinado por el mes en que aún laboró el trabajador, sólo surtirá efecto para el pago de cuotas hasta el mes subsecuente.
 Salario mixto. El caso antes analizado respecto a este tipo de salario tendrá lugar al modificarse en sus elementos variables
 Salario fijo. Si la modificación salarial tuvo lugar antes del día de la baja, el aviso de cambio de salario deberá presentarse de inmediato y antes del aviso de baja.

El aviso de baja deberá presentarse en los primeros 5 días hábiles siguientes a la fecha de la causa de la baja. En tal caso, el patrón sólo cotizará hasta la fecha de baja del trabajador y que aparece en el aviso. De no presentarse dentro de los cinco días referidos, se cotizara hasta la fecha de presentación del aviso ante el instituto. (Art. 37 de la NLSS).

D) AFIL -08 "Aviso para comunicar cambios de salario contractuales en fechas y porcentajes de incremento igual a los salarios mínimos generales" (ver agregado 6).

Llenado:

1. Dirección y teléfono de la empresa. Aunque la forma no tiene impresos estos datos, el IMSS los solicita para facilitar la comunicación con los patrones en caso de alguna aclaración.
2. Fecha de modificación del salario. Fecha en que se produjo el cambio, misma que debe coincidir con la fecha en que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

determinó la vigencia de los nuevos salarios mínimos.

3. Fecha de solicitud. La fecha en que se elabore este aviso para su presentación ante el IMSS.
4. Firma del patrón o representante legal.

3.2. Salario base de cotización.

En el art. 82 de la LFT se señala que un salario, "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Existen distintos tipos de retribuciones. el saber identificar cada una de ellas servirá para poder integrar adecuadamente las prestaciones que recibe el trabajador. Enseguida, se describen los diferentes tipos de salarios que existen.

Salario fijo. Se integra por retribuciones permanentes y con carácter previamente conocido, como lo son el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, como pueden ser la alimentación y habitación entregadas gratuitamente, entre otras (artículo 30, fracción I de la NLSS).

Salario variable. Se integra por percepciones eventuales o de cuantía variables que no pueden conocerse previamente, como por ejemplo la percepción que recibe el trabajador, en función a un porcentaje sobre las ventas que realice. A este tipo de percepciones se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo (artículo 30, fracción II de la NLSS).

Salario mixto. Se integra por percepciones de tipo fijo o variable. Para efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables y se procederá de acuerdo a la fracción III del art. 30 NLSS.

Cuota diaria. Cantidad periódica y en efectivo que percibe el trabajador, por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación.

Salario base de cotización. Cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios, sin importar su carácter permanente o eventual. Determinado el salario base de cotización promedio diario, se multiplicará por el número de días del mes o bimestre relativo, obteniéndose la base salarial para la aplicación del monto de las cuotas.

3.3. Integración del salario base de cotización

El artículo 27 de la NLSS, al igual que el artículo 84 de la LFT, menciona que elementos deben de integrarse al salario, "los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

La nueva Ley del Seguro Social, considera los mismos elementos que establecía la ley anterior en materia del salario base de cotización, salvo que excluye al tiempo extraordinario, siempre que se encuentre dentro de los márgenes señalados en la LFT.

3.3.1. Factores que no deben integrar al Salario base de cotización.

De acuerdo con el artículo 27 de la NLSS, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomará en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.⁹
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- V. La alimentación y habitación cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal.*
- VI. Las dispensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.*
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.*
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivados de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo (LFT), tres horas diarias que no rebase de nueve horas a la semana.

Estas excepciones deberán estar contablemente registradas.

Nota: El artículo 84 de la LFT no incluye excepciones, ver agregado 7.

A continuación se mencionan ciertas reglas de carácter general para integrar el salario (observar los cuadros de los elementos integrantes del salario base de cotización):

⁹ Acuerdos, criterios, anexados al final.

- 1) Que no constituya un instrumento de trabajo; es decir, que no se le facilite al trabajador como medio para realizar sus tareas normales.
- 2) Que se entregue al trabajador como producto de su trabajo, directamente por el patrón y sin importar si se entrega de manera excepcional o esporádica¹⁰.
- 3) Que no se trate de pagos hechos a favor de los trabajadores, es decir, pagos fiscales hechos a favor de los trabajadores, como aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, INFONAVIT, incluidas las adicionales; cuotas obreras del IMSS pagadas por los patrones,¹¹ entre otras.
- 4) Que no se trate de cantidades para fines sociales o de previsión social entregadas a sindicatos, destinados a fondos de pensiones o para la realización de actividades de

¹⁰ Respecto a esto, cada vez más el Instituto Mexicano del Seguro Social integra al salario las prestaciones que se designan como excepcionales o esporádicas, como es el caso de las gratificaciones especiales o extraordinarias, los pagos por laborar los días de descanso semanal u obligatorio, aunque sea sólo una vez al año, entre otras. Criterio expresado por el Instituto Mexicano del Seguro Social en los oficios 692, del 3 de mayo de 1985, de la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación, y el 39437, del 8 de noviembre de 1984, de la Jefatura de Servicios Legales.

Con relación a este punto, el patrón puede argumentar lo que se encuentra asentado en las resoluciones que han emitido las autoridades de amparo:

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

Amparo directo 7235/89 del 23 de noviembre de 1989. Semanario Judicial de la Federación, enero-junio de 1990, Tribunales Colegiados de Circuito, p.631.

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

Primer Tribunal del Noveno Circuito; Amparo directo 91/90. Celedonio Esparza Betancourt. 23 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Enrique Arizpe Navarro. Secretario: Gerardo Adud Mendoza.

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

HORAS EXTRAS. El importe del pago de horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refiere la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios, salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª parte, 4ª sala, p. 28. A.D. 5784/77. Ferrocarriles Nacionales de México, 3 de julio de 1978.U.

FERROCARRILEROS. JUBILACIÓN DE LOS. EL TIEMPO EXTRA NO INTEGRAN EL MONTO DE LA. El salario que corresponde al trabajador por tiempo extra laborado en forma irregular e ininterrumpida, no debe tomarse en cuenta para fijar el monto de la pensión jubilatoria respectiva, puesto que no reúnen las calidades de regularidad y permanencia requeridos para el efecto.

Jurisprudencia. Informes 1975, 2ª parte, 4ª sala, pp. 41 y 42.

¹¹ Acuerdo del Consejo Técnico no. 1899/82, la cuota obrera pagada por el patrón no forma parte integrante del salario.

Respecto al ISR del trabajador pagado por el patrón, tampoco se integra al salario, argumentando que no hay incremento salarial, porque cuando el patrón se obliga a pagar por su cuenta el impuesto causado por el trabajador, lo que hace es ya no retener el monto tributario, con lo cual deja intocado el salario en este aspecto aunque el trabajador reciba más, ello es por el efecto de la no-retención, pero su salario sigue siendo el mismo, además, el impuesto causado por el trabajador, el patrón no lo entrega a éste sino a las autoridades hacendarías.

carácter general.

5) Que las prestaciones cumplan con los márgenes o topes fijos.

3.4. Ejemplos de integración del salario.

Más adelante se desarrollan diversos ejemplos referentes a la integración del salario base de cotización. En primer lugar se analizarán los elementos fijos o retribuciones previamente conocidas, para posteriormente analizar los elementos variables o los que se ignora su cuantía. En este último caso sólo se indicará la cifra que se adicionará al salario, entendiendo que el salario base de cotización se compone con todas las prestaciones que reciba el trabajador por sus servicios.

Ejemplo 1. Integración de las prestaciones mínimas de Ley (elementos fijos).

El siguiente ejemplo explicará la forma de calcular la integración del salario base de cotización para diversos trabajadores con distintos salarios y diferentes antigüedades. Todos ellos con las prestaciones que marca la Ley del Trabajo.

Determinación de la cuota diaria	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Salario mensual	\$ 906.00	\$ 1,812.00	\$ 4,500.00
(/) No. de días (art. 29 fracción II NLSS)	30	30	30
(=) Cuota diaria ¹²	\$ 30.20	\$ 60.40	\$ 150.00
Determinación del aguinaldo:			
Cuota diaria	\$ 30.20	\$ 60.40	\$ 150.00
(X) Número de días otorgados ¹³	15	20	30
(=) Aguinaldo anual	\$ 453.00	\$ 1,208.00	\$ 4,500.00
(/) Par entregarse anualmente	365	365	365
(=) Aguinaldo diario	\$ 1.24	\$ 3.31	\$ 12.33

Continúa...

¹² El artículo 30, fracción I de la NLSS, menciona que el salario base de cotización se conforma de elementos fijos y si percibe regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas se adicionarán a los elementos fijos.

¹³ El aguinaldo es una prestación anual que debe de pagarse a los trabajadores antes del 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos, artículo 87 de la LFT.

Determinación de la cuota diaria	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Determinación de la prima vacacional:			
Cuota diaria	\$ 30.20	\$ 60.40	\$ 150.00
(X) Días que les corresponden de acuerdo con el artículo 76 de la LFT	6	10	14
	\$ 181.20	\$ 604.00	\$ 2,100.00
(X) Monto de la prima que se otorga ¹⁴	25%	30%	35%
	\$ 45.30	\$ 181.20	\$ 735.00
(/) Por entregarse anualmente	365	365	365
(=) Prima vacacional diaria	\$ 0.12	\$ 0.50	\$ 2.01
Salario base de cotización o S.D.I.	\$ 31.57	\$ 64.21	\$ 164.34

En el ejemplo anterior el trabajador "A" percibe al mes un salario mínimo y las prestaciones mínimas de ley, por lo que de acuerdo con la LSS (artículo 36), el patrón tendrá que pagar las cuotas obreras al Instituto correspondientes al trabajador.

Ejemplo 2. Jornada reducida.

Un trabajador de limpieza que labora en una empresa ubicada en el D.F. desde hace 6 meses los viernes, sábado y domingo, con un salario diario de \$ 25.75 y prestaciones legales (aguinaldo y prima vacacional).

Salario diario	\$ 25.75
(X) Días trabajados	3
(=) Salario a la semana	\$ 77.25
(/) Días de la semana	7
(=) Cuota diaria	\$ 11.03
(X) Factor de integración	0.0452
(=) Aguinaldo y prima vacacional diarios	0.4988
(+) Cuota diaria	\$ 11.03
(=) Salario diario Integrado	\$ 11.53

Existe una manera más fácil de integrar el salario, mediante un factor de integración, que dependen de las prestaciones que se les otorguen a los trabajadores. Si las prestaciones son las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, el factor será de 1.0452 por el primer año de labores, mismo que se obtiene de la manera siguiente:

Cuota diaria	\$ 1.0000
Aguinaldo ($\$ 1.00 \times 15$)/365	\$ 0.0411
Prima vacacional ($(\$ 1.00 \times 25\%) \times 6$ días)/365	\$ 0.0041
Factor para integrar el salario	\$ 1.0452

¹⁴ La prima vacacional establecida en la LFT, artículo 80, es de no menos el 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo de vacaciones. El periodo de vacaciones que le corresponde a los trabajadores por año laborado se encuentra en el artículo 76 de la LFT.

No esta por demás decir que este factor va indexado al número de días de vacaciones que le corresponde al trabajador por año laborado, ver la siguiente tabla.

Cuadro 17. Tabla de vacaciones con los factores mínimos de integración de acuerdo a la LFT.

Antigüedad (años de servicios)*	Días de vacaciones para 25 % de prima vacacional	Con aguinaldo de 15 días
0 a 1	6	1.0452
1 a 2	8	1.0466
2 a 3	10	1.0479
3 a 4	12	1.0493
4 a 9	14	1.0507
9 a 14	16	1.0521
14 a 19	18	1.0534
19 a 24	20	1.0548
24 a 29	22	1.0562
29 a 34	24	1.0575
34 a 39	26	1.0589
39 a 44	28	1.0603
44 a 49	30	1.0616

* Maestro Trueba Urbana.

Ejemplo 3. Despensa.

Posteriormente se analizará el caso de trabajadores con distintos salarios que perciben diferentes sumas en vales de despensa al mes.

	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Salario mensual	\$ 908.00	\$ 1,812.00	\$ 4,500.00
Cuota diaria (salario mensual/30)	\$ 30.20	\$ 60.40	\$ 150.00
Vales de despensa otorgados mensualmente	\$ 350.00	\$ 362.50	\$ 500.00
(-) Tope 40% del SMGDF (\$30.20) x 30 días	\$ 362.40	\$ 362.40	\$ 362.40
Excedente	\$ (12.40)	\$ 0.10	\$ 137.60
(/) Días de salario devengados en el mes			31
(=) Importe que integra al salario			\$ 4.44
Salario diario integrado	\$ 30.20	\$ 60.50	\$ 154.44

NOTA: Conforme al artículo 27, fracción VI, de la NLSS, no integrarán al salario las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el D.F. Se entiende que sólo gravará el excedente.

Ejemplo 4. Tiempo extra.

Al igual que la Ley anterior, la actual legislación del Seguro Social sigue considerando el tiempo extra como elemento integrante del salario base de cotización, sólo que tiene como límite lo dispuesto en el art. 66 de la LFT mismo que establece como tope 3 hrs diarias no excediendo de 9 hrs a la semana, para toda las jornadas.

Caso A. Un trabajador labora normalmente de lunes a viernes 8 hrs diarias; trabaja 3 horas extras los lunes, martes, viernes y sábado. Quincenalmente gana \$ 480.00

Sueldo quincenal	\$ 480.00	
Cuota diaria (\$480/15)	\$ 32.00	\$ 32.00
(/) Horas jornada diurna	8	
(=) Cuota por hora	\$ 4.00	
(X) Hrs extras fuera del límite, art. 27 frac IX NLSS	3	
	\$ 12.00	
(/) Pago triple después de la 9ª hora art. 68 LFT	3	
	\$ 36.00	
(/) Dias que se laboran a la semana	7	
(=) Importe que se integra al salario	\$ 5.14	\$ 5.14
Salario Diario Integrado		\$ 37.14

NOTA: Es importante hacer notar que las horas extras se integrarán al salario de acuerdo a tipo de jornada de que se trate, diurna 8 hrs diarias; nocturna 7 hrs Diarias y mixta 7.5 hrs diarias.

Caso B. Siguiendo con el ejemplo anterior sólo que ahora el trabajador labora sólo el miércoles de esa semana cinco horas y media de tiempo extra, y tiene una jornada nocturna.

Cuota diaria	\$ 32.00	\$ 32.00
(/) Horas jornada nocturna	7	
(=) Cuota por hora	\$ 4.57	
(X) Hrs extras que exceden el límite del artículo 27, fracción IX NLSS	2.5	
	\$ 11.43	
(X) Pago doble (artículo 67 LFT)	2	
	\$ 22.86	
Dias semana	7	
Importe que se integra al salario.	\$ 3.27	\$ 3.27
Salario diario Integrado		\$ 35.27

En el caso anterior, aunque no se excede de las 9 horas extras a la semana que marca la LFT, si lo hace al laborar más de tres horas diarias, así que se integran las 2.5 hrs que

rebasan el tope, mismas que se pagan al doble. Un aspecto injusto es que la LSS exiga el pago de cuotas obrero-patronales, después rebasar el tope de tres horas extras diarias, pero al trabajador no se le retribuye más por exceder el límite establecido en la Ley (artículos 66-68 LFT).

Caso C. Continuando con el ejemplo, analizaremos ahora el caso del mismo trabajador que labora nueve horas extras, pero el jueves trabaja cuatro horas extras; sólo que ahora con jornada mixta.

Cuota diaria	\$ 32.00	\$ 32.00
(/) Horas jornada mixta	7.5	
(=) Cuota por hora	\$ 4.27	
(X) Hrs extras fuera del límite del artículo 27, frac IX NLSS	1	
	\$ 4.27	
(X) Pago doble (artículo 67 LFT)	2	
(=) Importe de horas extras que rebasan el límite	\$ 8.54	
(/) Número de días de la semana	7	
(=) Importe que se integra al salario	\$ 1.22	\$ 1.22
Salario diario Integrado		\$ 33.22

Ejemplo 5. Alimentación.

Caso A. Los trabajadores de una fábrica disfrutan diariamente de una comida otorgada por la empresa, así como el disfrute gratuito de una habitación. Existen distintas aportaciones de los trabajadores para el servicio de comedor.

	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Salario mensual	\$ 1,200.00	\$ 4,500.00	\$ 8,250.00
Cuota diaria (salario mensual/ 30)	\$ 40.00	\$ 150.00	\$ 275.00
Tope 20% del SMGDF (\$30.20 x 20%)	\$ 6.04	\$ 6.04	\$ 6.04
(-) Aportación trabajador	\$ 5.00	\$ 6.00	\$ 10.00
(=) Excedente	\$ (1.04)	\$ (0.04)	\$ 3.96
Costo de la comida para el patrón	\$ 10.00	\$ 10.00	\$ 10.00
Importe que integra al salario por concepto de alimentación (cuota diaria x 8.33%) ¹⁵	\$ 3.33	\$ 12.50	
Importe que integra al salario por concepto de Habitación (cuota diaria x 25%)	\$ 10.00	\$ 37.50	\$ 68.75
Salario diario integrado	\$ 53.33	\$ 200.00	\$ 343.75

¹⁵ Cuando al trabajador se le cobra menos del 20% del SMGDF por cada alimento que reciba, la Ley señala que se otorga a título gratuito, por consiguiente se debe integrar al salario en un 8.33% de su cuota diaria por cada alimento que reciba, es decir un 25% si recibe los tres diarios. Con respecto a este punto, existen especialistas que señalan que en el momento de cobrar al trabajador, aunque sea un peso, ya no resulta ser gratuita, y en consecuencia se debe integrar únicamente la diferencia entre lo que se cobra y el costo que representa para la empresa el proporcionar la alimentación. Basta con que se cobre como mínimo el 20% del SMGDF para que este elemento no integre al salario.

Caso B. Ejemplo de la integración sólo del excedente entre lo que paga el patrón y lo que le cobra al trabajador.

Como una comparación entre lo que establece la Ley del Seguro Social y lo que señalan especialistas, Enseguida se analizará con los datos del ejemplo anterior:

	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Cuota diaria	\$ 40.00	\$ 150.00	\$ 275.00
Tope 20% del SMGDF (\$30 20 x 20%)	\$ 6.04	\$ 6.04	\$ 6.04
Aportación trabajador	\$ 5.00	\$ 6.00	\$ 10.00
Costo del comedor	\$ 10.00	\$ 10.00	\$ 10.00
Importe que integra al salario	\$ 5.00	\$ 4.00	
Salario diario integrado	\$ 45.00	\$ 154.00	\$ 275.00

Como puede observarse este procedimiento beneficia en gran medida, tanto al trabajador como al patrón, pero el Seguro Social no esta muy de acuerdo.

Ejemplo 6. Bonos o premios de productividad.

La ley establece que los premios por asistencia y puntualidad sólo se integrarán el excedente sobre el 10% del salario base de cotización. En este caso, primero se calculará el salario base de cotización con los elementos fijos y, posteriormente, basándose en este, se calculará el salario variable.

Trabajador	Salario base de cotización	Tope 10%		La empresa otorga	Integra al Salario
		Asistencia	Puntualidad		
A	\$ 50.00	\$ 5.00	\$ 5.00	\$ 4.00	\$ 1.00
B	\$ 95.00	\$ 9.50	\$ 9.50	\$ 7.60	\$ 1.90
C	\$ 120.00	\$ 12.00	\$ 12.00	\$ 9.60	\$ 2.40

Nota: De acuerdo con el artículo 27, fracción VII de la Ley del Seguro Social actual, "los premios por asistencia y puntualidad, no integrarán al salario siempre y cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del salario base de cotización".

En el ejemplo siguiente los trabajadores A, B y C perciben, además de sus prestaciones de ley, un fondo de ahorro que es aportado de la forma que se ilustra y ninguno de ellos puede realizar retiros más de dos veces al año.

Ejemplo 7. Fondo de ahorro.

	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Salario mensual	\$ 4,500.00	\$ 4,500.00	\$ 4,500.00
Cuota diaria (salario mensual/ 30)	\$ 150.00	\$ 150.00	\$ 150.00
(-) Aportación mensual trabajador	\$ 0.00	\$ 120.00	\$ 150.00
(=) Aportación mensual patrón	\$ 150.00	\$ 120.00	\$ 200.00
Excedente que integra al salario			\$ 50.00
Importe diario que se integra (excedente/30)			\$ 1.67
Salario diario integrado			\$ 151.67

El fondo de ahorro integrará al salario cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor, integrándose sólo el excedente o cuando el trabajador realice más de dos retiros al año, no importando como se constituya.

No integrará al salario cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador, pero que, además, este sólo pueda realizar máximo dos retiros al año.

Ejemplo 8. Bonos o ayuda para transportes.

En el ejemplo siguiente, tres trabajadores perciben diferentes sueldos y ayudas para pasajes de diferentes montos.

	Trabajador A	Trabajador B	Trabajador C
Salario mensual	\$ 1,200.00	\$ 4,500.00	\$ 8,250.00
Cuota diaria (salario mensual/30)	\$ 40.00	\$ 150.00	\$ 275.00
Ayuda para transporte otorgada mensualmente	\$ 100.00	\$ 180.00	\$ 300.00
Integra al salario (importe/días de salario devengado)	\$ 3.33	\$ 6.00	\$ 10.00
Salario base de cotización	\$ 43.33	\$ 156.00	\$ 285.00

Nota: Se integra al salario cuando se entrega en efectivo y de manera permanente no importado si se otorga en general, a un grupo o a un solo trabajador.

Cabe hacer mención que se utiliza el mismo cálculo para ayuda de gasolina, prestaciones para fines sociales o previsión social, siempre que se entreguen en efectivo y por último ayuda para renta.

Ejemplo 9. Comisiones.

Cálculo NLSS *	Trabajador A	Cálculo anterior LSS	Trabajador B
Comisiones del mes de julio	\$ 1,000.20	Comisiones del 5° Bimestre	\$ 1,905.64
Dos años de antigüedad	8 días	Dos años de antigüedad	8 días
Prima vacación (30%)	\$ 0.22	Prima vacación (30%)	\$ 0.21
Aguinaldo (17 días)	\$ 1.55	Aguinaldo (17 días)	\$ 1.46
Salario variable (\$1000.20/31)	\$ 32.26	Salario variable (\$1905.64/61)	\$ 31.24
Integración SBC Variable	\$ 34.03	Integración SBC Variable	\$ 32.91

*Artículo 30 fracción II de la NLSS "Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días del salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo" 31

3.5. Ausencias e incapacidades.

La determinación del salario base de cotización es importante, pero el enterar al Instituto las cuotas correctas es vital, por tanto, las ausencias e incapacidades deben ser consideradas por el patrón para no cometer errores que posteriormente puedan perjudicar económicamente a la empresa. Si existen faltas de un trabajador y subsiste la relación laboral el patrón debe apegarse a las siguientes reglas:

1. 15 ausencias. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de quince días *consecutivos* o *interrumpidos*, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de Enfermedades y Maternidad. En estos casos el patrón tendrá que aclarar que se trata de cuotas omitidas por faltas del trabajador, previamente descontadas en la nómina de la empresa.

Julio de 1998	Ausencias	Días a pagar en los demás seguros	Días a pagar en el seguro de E y M
31 días	6	25	31

2. 15 o más ausencias. Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días o mayores, pero *consecutivos*. El patrón debe operar la baja del trabajador, quedando libre de pago de cuotas obrero-patronales por dichos periodos.

Agosto de 1998	Ausencias	Días a pagar en los demás seguros	Días a pagar en el seguro de E y M
31 días	16	15	15

3. 15 ausencias o más no consecutivas. Si las ausencias son por periodos de 15 días o más, pero no consecutivas. El patrón aplicará lo mencionado en el inciso uno, es decir, por los primeros 14 días de ausencia sólo pagará en el ramo de Enfermedades y Maternidad. Por las restantes ausencias (15 en adelante) cubrirá las cuotas en su integridad.

Esto, porque ante la discontinuidad de las faltas, el patrón estará imposibilitado para operar la baja.

Agosto y septiembre de 1998	Ausencias	Días a pagar en los demás seguros	Días a pagar en el seguro de E y M
31 días	14 días	17	31
30 días	4 días	30	30

4. Incapacidades. No se pagarán cuotas por los días amparados por incapacidades expedidas por el IMSS, salvo para el seguro de retiro e Infonavit. Se consideraran como cotizadas a favor de los trabajadores, sólo para las pensiones de invalidez y vida y para la pensión garantizada o mínima en los ramos de cesantía y vejez; para otras prestaciones las incapacidades no cuentan.

Agosto de 1998	Incapacidades	Días a pagar en todos los seguros
31 días	7 días	24

Respecto a las incapacidades y el pago del seguro de retiro puede resultar injusto para el patrón tener que pagar este seguro mientras dure la incapacidad del trabajador, puesto que está puede durar hasta 52 semanas (1 año), en tanto el Instituto determine el alta o la incapacidad permanente, ver el capítulo 4, riesgo de trabajo.

El patrón deberá comprobar las ausencias por medio de la exhibición de las listas de raya o nóminas. Asimismo, las incapacidades que se demostrarán básicamente con las cédulas emitidas por el Instituto o por la emisión o diferencias en la autodeterminación patronal.

Anotación de incapacidades. En las cédulas de liquidación, precisamente en el renglón inmediato siguiente al del asegurado, debe anotarse el o los números de los certificados de incapacidad relativos. Además, en hoja anexa, el patrón podrá proporcionar la siguiente información completa: número de afiliación y nombre del trabajador incapacitado, número de incapacidades, días que ampara, y a partir de cuándo se expide cada incapacidad; estos datos permitirán al patrón mayor claridad en los descuentos operados por este concepto.

En el caso de ausencias de trabajadores de jornada y semana reducidas, se sujetarán a lo siguiente:

$\text{Determinación total días a cotizar} = \frac{\text{Días efectivamente trabajados}}{\text{Días que debió trabajar}} \times \text{Días del bimestre o mes correspondiente}$

Ejemplo:

En el mes de julio de 1998 un trabajador con semana reducida de tres días: lunes, jueves y viernes, tuvo seis ausencias, su salario base de cotización es de \$ 35.45.

$\text{Determinación total días a cotizar} = \frac{8^{**}}{14^{**}} \times 31 = 17.71$	<ul style="list-style-type: none"> • Fracción de 0.5 o más equivale a otro día • Fracción de 0.4 o menos no se toma en cuenta.
<p>* 14 días que debió trabajar menos 6 días de faltas = 8 efectivamente laborados.</p> <p>** En el mes de julio de 1998 existen: 4 lunes + 5 jueves + 5 viernes = 14 días</p>	

3.6. Otros casos prácticos.

A manera de reafirmar lo antes expuesto procederemos a desarrollar un caso práctico, en el que se retomará algunos de los elementos para integrar el salario.

Planteamiento: Una empresa normalmente trabaja de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 14 a 18 h, y los sábados medio día. Tiene un grado de riesgo de trabajo bajo, clase II, grado medio 1.13065%.

La empresa otorga las siguientes prestaciones al personal en forma general:

- 1.- Aguinaldo de 30 días.
- 2.- Aportaciones al fondo de ahorro de 13% por parte del patrón, y de 10% del trabajador con base en el sueldo, con límites del artículo 22 del RLISR (13% del sueldo del trabajador, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces al salario mínimo general del área geográfica, SMGAG, donde labore el trabajador).
- 3.- Ayuda para transporte de 5% con base en el sueldo mensual.
- 4.- Cuatro días de salario por premio de asistencia al mes (PA).
- 5.- Cuatro días de salario por premio de puntualidad al mes (PP).
- 6.- Prima vacacional del 40%.
- 7.- Un alimento diario proporcionado gratuitamente. El costo del alimento para el patrón es de \$15.00.
- 8.- Vacaciones mínimas de ley, y
- 9.- Vales de despensa del 10% con base en el sueldo mensual.

Aclaración: Los cálculos se harán en el mes de agosto de 1998 y serán para pagar las cuotas del mes de julio del mismo año.

Para mayor facilidad en el cálculo de integración de salarios aconsejamos ver, en la sección de agregados el número 7, cuadro que indica que elementos son o no integrables al salario.

1	Nombre: Axel Vargas Torres	2	Nombre: Karla Fernández Aguilar
Fecha de ingreso:	02-abril-90	Fecha de ingreso:	23-agosto-86
Número de afiliación:	78-88-65-1752-9	Número de afiliación:	78-82-65-1465-1
Ocupación:	Vigilante diurno	Ocupación:	Secretaria mecanógrafa
Sueldo mensual:	\$ 906.00	Sueldo mensual:	\$ 1,171.50
Ingresos variables:		Ingresos variables:	
El premio por puntualidad lo recibe en el mes de julio.		Recibió los PP y PA en el mes de julio. El 16 junio de 1998 se le contrata con una hora de tiempo extra fijo los días lunes, martes y viernes de cada semana.	
Cuota diaria	\$ 30.20	Cuota diaria	\$ 39.05
Aguinaldo (30.20X30)/365=	\$ 2.48	Aguinaldo (39.05X30)/365=	\$ 3.21
Prima vacacional (30.20X4X40%)/365=	\$ 0.46	Prima vacacional (39.05X16X40%)/365=	\$ 0.68
Vales de despensa* (30.20X10%)=3.02-12.08	No aplica	Vales de despensa* (39.05X10%)=3.90-12.08	No aplica
Alimentación (30.20X8.33%)=	\$ 2.51	Alimentación (39.05X8.33%)=	\$ 3.25
Transporte (30.20X5%)=	\$ 1.51	Transporte (39.05X5%)=	\$ 1.95
Fondo de ahorro* (30.20X3%)=	\$ 0.91	Fondo de ahorro* (39.05X3%)=	\$ 1.17
Suma de elementos fijos	\$ 38.07	Tiempo extra fijo (39.05/8X2X3/7)=	No aplica
Puntualidad* (30.20X4)/31= 3.90-3.81=	\$ 0.09	Suma de elementos fijos	\$ 49.31
Suma de elementos variables	\$ 0.09	Asistencia* (39.05X4)/31= 5.04 - 4.93=	\$ 0.11
Salario Diario Integrado	\$ 38.17	Puntualidad* (39.05X4)/31= 5.04 - 4.93=	\$ 0.11
*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.		Suma de elementos variables	\$ 0.22
SMGDF x 40%= 30.20 x 40%= 12.08		Salario Diario Integrado	\$ 49.53
Patrón 13% menos el 10% trabajador = 3%		*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados	
La LSS señala que este elemento se calcula sobre el salario base de cotización del mes inmediato anterior (julio \$38.07)		El tope para los premios por puntualidad y asistencia es el 10% del salario base de cotización del trabajador. El salario del mes de julio anterior fue de \$49.31	
Nota: Hay que poner atención en la antigüedad del trabajador para calcular adecuadamente su salario diario integrado			

3	Nombre:	Hugo Alcivia Alcántara	4	Nombre:	Hermenegildo Paz Romero
Fecha de ingreso:	16-julio-97		Fecha de ingreso:	21-septiembre-91	
Número de afiliación:	78-89-67-5931-0		Número de afiliación:	78-87-85-2010-3	
Ocupación:	Contador general		Ocupación:	Gerente de ventas	
Sueldo mensual:	\$ 12,000.00		Sueldo mensual variable:		
Ingresos variables:	Ninguno		Recibe en el mes de julio \$ 12,000.00 por concepto de comisiones y un estímulo de ventas por \$ 3,120.00. Pide permiso sin goce de sueldo del 9 al 13 de julio.		
Cuota diaria			Cuota diaria		
12,000.00/30=	\$ 400.00		15,120.00/30=	\$ 504.00	
Aguinaldo			Vales de despensa*		
(400.00X30)/365=	\$ 32.88		(504/30)=16.80-12.08	\$ 4.72	
Prima vacacional			Fondo de ahorro*		
(400.00X8X40%)/365=	\$ 3.51		(30.20X10X3%)=	\$ 9.06	
Vales de despensa*			Sueldo Diario Variable Integrado	\$ 517.78	
(400.00X10%)=40.00-12.00	\$ 27.92				
Alimentación			*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.		
(400.00X8.33%)=	\$ 33.32				
Transporte					
(400.00X5%)=	\$ 20.00				
Fondo de ahorro*ⓐ					
(30.20X10X3%)=	\$ 9.06				
Sueldo Diario Integrado	\$ 526.69				
Límite en los ramos de I y V, C y V e Infonavit (16 SMGDF).	\$ 483.20				
*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.					
ⓐ Se aplica el tope señalado en el Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (10 veces del salario mínimo del área geográfica).					

5 Nombre: Fernando Pérez López		6 Nombre: Luis García Fonseca	
Fecha de ingreso:	06-octubre-84	Fecha de ingreso:	01-agosto-96
Número de afiliación:	78-61-44-2465-0	Número de afiliación:	78-91-64-1421-5
Ocupación:	Gerente administrativo	Ocupación:	Auxiliar contable
Sueldo mensual:	\$ 21,000.00	Sueldo mensual:	SMPAG proporcional"
Ingresos variables:		Situación especial:	Contratado por jornada reducida de tres horas diarias, no recibe ayuda de transporte ni fondo de ahorro.
Cuota diaria (21,000.00/30)	\$ 700.00	Cuota diaria (42.40/8*3*7/7)	\$ 15.90
Aguinaldo (700.00X30)/365=	\$ 57.53	Aguinaldo (15.90X30)/365=	\$ 1.31
Prima vacacional (700.00X16X40%)/365=	\$ 12.27	Prima vacacional (15.90X2X40%)/365=	\$ 0.03
Vales de despensa* (700.00X10%)=70.00-12.08	\$ 57.92	Vales de despensa* (15.90X10%)=1.59-12.08	No aplica
Alimentación (700.00X8.33%)=	\$ 58.31	Alimentación (15.90X8.33%)=	\$ 1.32
Fondo de ahorro* (30.20X10X3%)=	\$ 9.06		
Salario Diario Integrado	\$ 895.10	Salario Diario Integrado	\$ 18.56
Límite 25 SMGDF (E y M, RT, R y G)	\$ 755.00	Límite del seguro de Enfermedades y Maternidad.	\$ 30.20
Límite 16 SMGDF (I y V, C y V e Infonavit)	\$ 483.20		
		" Salario mínimo profesional del área geográfica.	
*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.		*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.	

7	Nombre: Ernesto Rodríguez Prado	8	Nombre: Sergio Jiménez Gómez
Fecha de ingreso:	16-julio-93	Fecha de ingreso:	6-octubre-1997
Número de afiliación:	78-85-50-5012-1	Número de afiliación:	78-93-71-6829-5
Ocupación:	Asistente administrativo	Ocupación:	Afanador
Sueldo mensual:	\$ 1,200.00	Sueldo mensual:	\$ 1,800.00
Ingresos variables:		Ingresos variables:	
Obtiene el PP en julio, se le otorgan \$300.00 mensuales e 7 vales de gasolina para uso personal como ayuda de transporte. Se incapacita del 22 al 31 de julio.		Percibe el PP julio, falta del 23 al 25 del mismo mes.	
Cuota diaria		Cuota diaria	
1,200.00/30=	\$ 40.00	1,800.00/30=	\$ 60.00
Aguinaldo		Aguinaldo	
(40.00X30)/365=	\$ 3.29	(60.00X30)/365=	\$ 4.93
Prima vacacional		Prima vacacional	
(40.00X14X40%)/365=	\$ 0.61	(60.00X6X40%)/365=	\$ 0.39
Vales de despensa*		Vales de despensa*	
(40.00X10%)=4.00-12.08	No aplica	(60.00X10%)=6.00-12.08	No aplica
Alimentación		Alimentación	
(40.00X8.33%)=	\$ 3.33	(60.00X8.33%)=	\$ 5.00
Transporte		Transporte	
(40.00X5%)=	\$ 2.00	(60X5%)=	\$ 3.00
Fondo de ahorro*		Fondo de ahorro*	
(40.00X3%)=	\$ 1.20	(60.00X3%)=	\$ 1.80
Suma de elementos fijos	\$ 50.43	Suma de elementos fijos	\$ 75.12
Asistencia*		Asistencia*	
(40.00X4)/31=5.16-12.08	No aplica	(60.00X4)/31=7.74-12.08	No aplica
Puntualidad*		Puntualidad*	
(40.00X4)/31=5.16-12.08	No aplica	(60.00X4)/31=7.74-12.08	No aplica
Suma elementos variables		Suma elementos variables	
Salario Diario Integrado	\$ 50.43	Salario Diario integrado	\$ 75.12
*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.		*Aplicar acuerdos, ver la sección de acuerdos y agregados.	

CAPÍTULO 4

RAMAS DEL SEGURO SOCIAL, CUOTAS Y CÉDULAS DE LIQUIDACIÓN, Y SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN

4.1. Generalidades.

La actual Ley del Seguro Social establece en el régimen obligatorio los siguientes seguros: Riesgo de trabajo, Enfermedades y Maternidad, Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Invalidez y Vida, y Guarderías.

Un cambio significativo, respecto a la Ley anterior, es la división del antiguo seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, ahora en los seguros de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Cuadro 18. Porcentajes y los topes salariales aplicables a cada uno de los seguros.

SEGUROS DE:	LIMITE	PRESTACIONES EN:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
ENFERMEDAD Y	25 SMGDF	ESPECIE (RESERVA) CUOTAS P/PENSION. (ARTÍCULO 25)	1.05% DEL SBC	0.375% DEL SBC	0.075% DEL SBC
		ESPECIE (ARTÍCULO 105)	13.9% ¹⁴ DE UN SMGDF (FRACCIÓN I)	13.8% ¹⁷ DE UN SMGDF (FRACCIÓN III)	
MATERNIDAD	25 SMGDF	INGRESOS DE MAS DE 3 SMGDF (FRACCIÓN I)			
			6% ¹⁸ DE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y EL LIMITE DE 3 SMGDF	2% ¹⁹ DE LA DIFERENCIA ENTRE EL SBC Y EL LIMITE DE 3 SMGDF	
		DINERO (ARTÍCULO 167)	0.70% DEL SBC	0.25% DEL SBC	0.05% DEL SBC
RIESGO DE TRABAJO	25 SMGDF	ESPECIE ²⁰ Y DINERO (ART. 71)	% DE PRIMA DE RIESGO DE POR EL SBC		
INVALIDEZ Y VIDA	16 SMGDF ²¹	DINERO (ART. 147)	1.75% DEL SBC	0.025% DEL SBC	0.125% DEL SBC (ARTÍCULO 148)
RETIRO	25 SMGDF	DINERO (ARTÍCULO 166. FRACCIÓN I)	2% DEL SBC		

¹⁴ Este porcentaje se incrementará cada año en 0.65% a partir del 1° de enero de 1999 hasta el 1° de enero del 2008.

¹⁷ El monto que arroje se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

¹⁸ Este porcentaje se disminuirá cada año en 0.45% a partir de 1° de enero de 1999 hasta el 1° de enero del 2008, artículo decimonoveno transitorio.

¹⁹ Este porcentaje se disminuirá cada año en 0.16% a partir del 1° de enero de 1999 hasta el 1° de enero del 2008.

²⁰ Por incapacidad temporal

²¹ Este límite aumentó de 15 a 16 salarios mínimos, el 1° de julio de 1998, y continuará haciéndolo cada 1° de julio hasta el 2007, hasta llegar a 25 SMGDF, artículo vigésimo quinto transitorio.

SEGUROS DE:	LIMITE	PRESTACIONES EN:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
CESANTIA Y VEJEZ	16 SMGDF	DINERO (ARTICULO 168, FRACCION II)	3 150% DEL SBC	1 125% DEL SBC	0 225% MÁS 5 5% DE UN SMGDF POR DIA COTIZADO (ARTICULO 168, FRACCIONES III Y IV) ²²
GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES	25 SMGDF	ESPECIE (ARTICULO 211)	1% DEL SBC		

Estos porcentajes se aplicarán durante el segundo semestre de 1998, por el tope salarial en los ramos de Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.(16SMGDF).

Cuadro 19. Modificación de porcentajes y límites de salario base de cotización.

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

²² Cuota inicial, actualizada trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, y depositada en la cuenta de cada trabajador.

Nota: El Ejecutivo Federal presentó al Congreso de la Unión una iniciativa de Reforma al artículo primero transitorio de la NLSS, decreto que fue aprobado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996, siendo lo destacado:

- Se reforma la fecha de entrada en vigor de la NLSS, del 1° de enero al 1° de julio de 1997.
- Las fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios se extienden por un período de 6 meses. Por lo que las modificaciones a las cuotas se empezarán a efectuar hasta el 1° de enero de 1999 y hasta el 1° de enero del 2008, cuando las primas quedarán definitivas, en los términos del artículo segundo de la iniciativa

Cuadro 20. Topes salariales vigentes a partir del 1° de julio de 1997 y hasta el 30 de junio de 1998.

SEGUROS	RAMAS	1997-1998	
R.T.	Riesgos de trabajo	25 SMGDF	755.00
E y M	Enfermedades y Maternidad	25 SMGDF	755.00
I y V	Invalidez y Vida	15 SMGDF	453.00
RC y V	Retiro	25 SMGDF	755.00
	Cesantía y Vejez	15 SMGDF	453.00
G y PS	Guarderías y Prestaciones Sociales	25 SMGDF	755.00

* Considerando que el salario mínimo es \$ 30.20, en cuanto se incrementen los salarios los topes también aumentarán.

Cuadro 21. Topes salariales vigentes a partir del 1° de julio de 1998 y hasta el 30 de junio de 1999.

SEGUROS	RAMAS	1998-1999	
RT	Riesgos de trabajo	25 SMGDF	755.00
E y M	Enfermedades y Maternidad	25 SMGDF	755.00
I y V	Invalidez y Vida	16 SMGDF	483.20
RC y V	Retiro	25 SMGDF	755.00
	Cesantía y Vejez	16 SMGDF	483.20
G y PS	Guarderías y Prestaciones Sociales	25 SMGDF	755.00

* Considerando que el salario mínimo es \$ 30.20, en cuanto se incrementen los salarios los topes también aumentarán.

4.2. Seguro de Riesgo de Trabajo.

Seguro que ampara las prestaciones en especie y en dinero de los trabajadores que sufran un accidente en trayecto, de trabajo y enfermedades por el desempeño o con motivo del trabajo. Los accidentes o enfermedades de trabajo, pueden ocasionar lesiones

orgánicas o perturbaciones funcionales, inmediatas o posteriores; e inclusive la muerte. La LFT señala en su artículo 513, los tipos de enfermedades de trabajo que existen, consideramos que con los avances tecnológicos es necesario que este artículo se renueve.

Los accidentes de trabajo pueden ocasionar: Incapacidad temporal, pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente para desempeñar un trabajo; Incapacidad permanente parcial, disminución de las facultades o aptitudes para trabajar; Incapacidad permanente total, pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de la vida, y la muerte.

El seguro de riesgo de trabajo no considera los accidentes de trabajo que sobrevienen por negligencia del trabajador, (por encontrarse este en estado de embriaguez, bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo bajo prescripción médica y que sea del conocimiento del patrón; si es provocado dolosamente por el trabajador por convenir a sus intereses; si es causa de una riña o intento de suicidio.

Cuando se determine que el accidente sobrevino por causa del patrón, (por no cumplir con las disposiciones reglamentarias para la prevención de los riesgos de trabajo; por no adoptar las medidas de prevención en caso de que haya presentado anteriormente un accidente de trabajo), éste tendrá que pagar al Instituto Mexicano del Seguro Social un capital constitutivo; y, además, a juicio de la Junta de Conciliación Arbitraje; el Instituto aumentará el porcentaje de las prestaciones en dinero al trabajador, y el patrón tendrá la obligación de pagar a aquél los capitales constitutivos sobre dicho incremento.

Es importante hacer notar que si el patrón manifiesta ante el Instituto, un salario inferior al real, se le pagara al asegurado un subsidio o una pensión de acuerdo al salario declarado, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubrirá sobre éste el subsidio y la pensión previo establecimiento de capitales constitutivos al patrón por el incremento.

Al acontecer un accidente de trabajo el patrón tiene la obligación de avisar al Instituto Mexicano del Seguro. La falta de presentación del aviso no libera al IMSS, ni al patrón, cuando se trate, de las obligaciones que tienen ante el trabajador.

El periodo de espera para gozar de este seguro no es necesario porque desde el primer instante en que se incorpora a laborar un trabajador, tiene toda la protección de este seguro.

Las prestaciones a las que tiene derecho un trabajador que sufre un accidente o una enfermedad de trabajo son en dinero y en especie.

Cuadro 22. Prestaciones en especie y en dinero.

Dinero	Especie
<p>A. Subsidio. Del 100% del salario que perciba el trabajador al momento de sufrir el percance; máximo durante 52 semanas o hasta determinar el tipo de incapacidad de que se trate. El subsidio debe estar amparado por certificados de incapacidad expedidos por el IMSS.</p> <p>E. Pensión provisional.- Se otorga por incapacidad permanente parcial o total; durante un año, tiempo durante el cual se revisará y modificará la cuantía de la pensión dependiendo de si se agrava o mejora el asegurado.</p> <p>C. Pensión definitiva. Se otorga al declararse la incapacidad permanente total, y es equivalente al 70% del salario que estuviera cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculara con el promedio del salario en que estuviera cotizando, de las últimas 52 semanas o las que tuviere. El incapacitado deberá contratar dos seguros con cargo a su cuenta individual, uno de, para que una aseguradora autorizada le otorgue una pensión periódicamente durante toda su vida; de sobrevivencia para que en caso de su fallecimiento otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; 2. Servicio de hospitalización; 3. Aparatos de prótesis y ortopedia, y 4. Rehabilitación.

El porcentaje de la incapacidad se determinará entre el máximo y el mínimo establecido en dicha tabla, considerando la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si esta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando se dedique a otra o que solo hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento.

El instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo de más de 50% de incapacidad un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que reciban.

La diferencia entre un subsidio y una pensión radica que el subsidio se otorga sobre el 100% del salario que este percibiendo el trabajador al momento de sufrir el percance y solo se otorga por un periodo. Cuando un asegurado sufra una recaída del padecimiento derivado de un accidente de trabajo, del cual ya había sido dado de alta, se cubrirá de nuevo el subsidio que establece la Ley, ya que existe vinculación con el problema original.

La reforma incluye un párrafo segundo que resulta injusto, ya que contempla la posibilidad de revertir el derecho a la pensión en el caso de que el trabajador logre una rehabilitación que le permita obtener un trabajo con un ingreso equivalente al 50% de la remuneración que venía percibiendo.

Tiempo limitado hasta establecerse el tipo de incapacidad que ha sufrido el asegurado. La pensión se otorga cuando se ha determinado la incapacidad permanente ya sea total o parcial y su cuantía es solo un porcentaje de dicho salario.

La calificación de los riesgos de trabajo o de enfermedades, la debe dar el IMSS, cuando no estén de acuerdo el trabajador o el patrón respecto a la calificación que otorgue el Instituto, ellos tendrán el derecho de impugnar.

A diferencia de la Ley anterior, la Ley vigente establece que las pensiones por riesgo de trabajo serán siempre superiores a las otorgadas por cualquier otro ramo de aseguramiento. . Fruto del ahorro de los trabajadores y que de ella dependen para su futuro, lo que resulta injusto ya que las prestaciones que derivan de riesgo de trabajo tienen un régimen financiero que se apoya en la cuota patronal.

Como puede apreciarse, para gozar de las pensiones por incapacidad permanente como para las de Sobrevivencia, se harán disposiciones del saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado, lo que hace dudar sobre la legalidad de tal acción, ya que el artículo 83 de la ley actual especifica que:

"Los ingresos y egresos de los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, así como la salud para la familia y adicionales, se registrarán contablemente por separado."

Los recursos de cada ramo de los seguros citados sólo podrán utilizarse para cubrir las prestaciones y formar reservas que correspondan a cada uno de los respectivos seguros".

Además de que el artículo 70 de la misma ley señala que: "*Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertas íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.*"

En resumen, la propia ley es contradictoria, al disponer que los recursos de la Contrato Individual del Trabajo, conformados a propósito del Seguro de retiro, Cesantía en edad Avanzada y Vejez, se canalicen a la cobertura de prestaciones derivadas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

A reserva de lo mencionado, conviene señalar que la misma mecánica va en contra de lo dispuesto por la fracción XIV del artículo 123 constitucional, en su apartado "A", la cual establece la total responsabilidad patronal ante los riesgos de trabajo, mientras que como se sabe, la CIT se integra por cuotas de carácter tripartito en las que, además de los patrones, aportan trabajadores y el Estado.

Cuadro 23. Tipos de incapacidades.

Incapacidad temporal	Subsidio, 100% del salario percibido al momento de sufrir el percance, durante el tiempo que dure la incapacidad, pudiendo ser hasta de 52 semanas. Tiempo en el que el IMSS determinará el alta o la incapacidad permanente.
Incapacidad permanente total Accidente trabajo, Enfermedad de trabajo	Pensión del 70% del salario que este percibiendo Promedio de las últimas 52 semanas de salario o las que tuviera
Incapacidad permanente parcial Del 1% al 25% 25% al 50% De 50% en adelante	Indemnización obligatoria de 5 anualidades de la pensión que le hubiere correspondido. Indemnización de 5 anualidades de la pensión que le hubiere correspondido ó pensión conforme a la tabla de valuación de la LFT Pensión de acuerdo a la tabla de valuación de la LFT, otorgadas por la aseguradora, seguro de Renta vitalicia.
Muerte del trabajador	2 meses de salario mínimo del D.F. como ayuda de funeral Pensiones a: • Viuda (o) • Concubina (o) • Huérfanos • Ascendientes

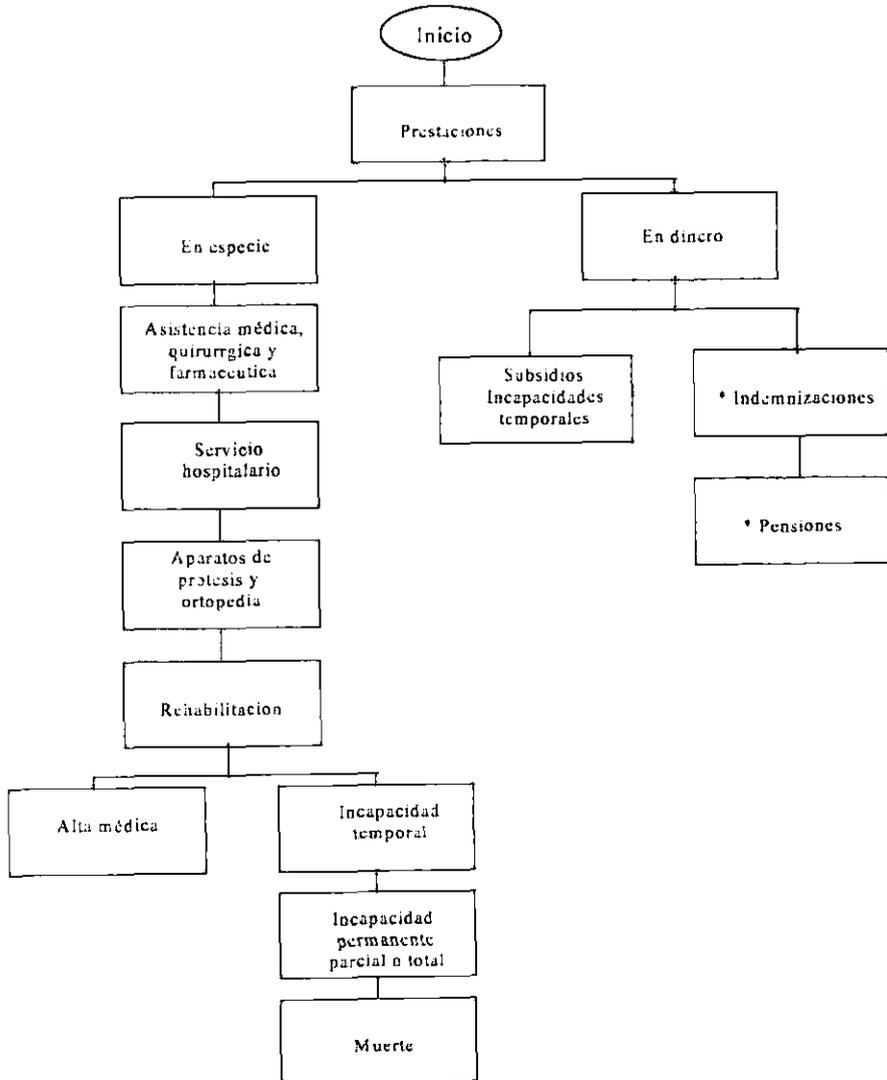
Las pensiones se actualizarán en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor del año anterior.

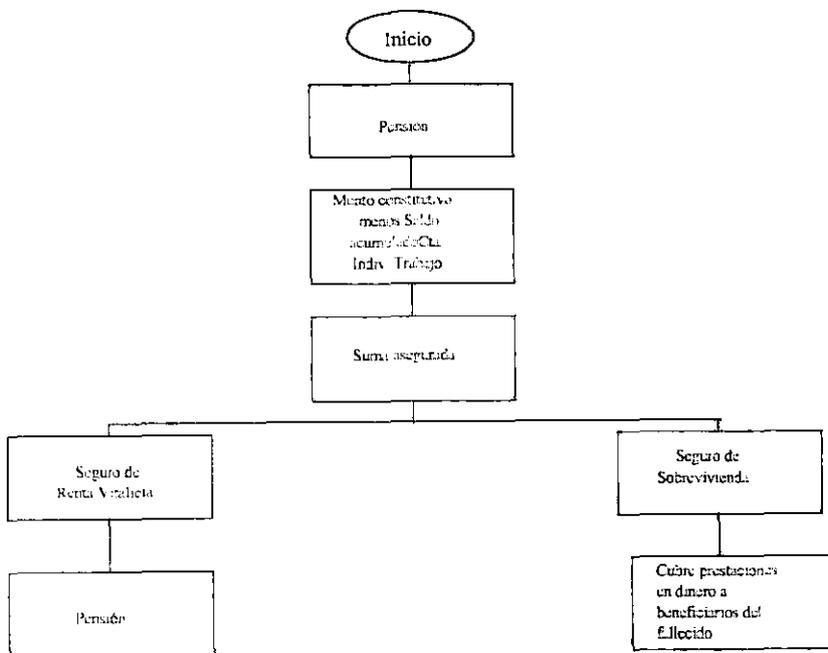
Forma actual de determinación de la pensión en incapacidad permanente parcial de más del 50%, y total.

A efecto de apreciar en forma clara la forma en que se determinarán las pensiones en este supuesto, observar los siguientes esquemas:

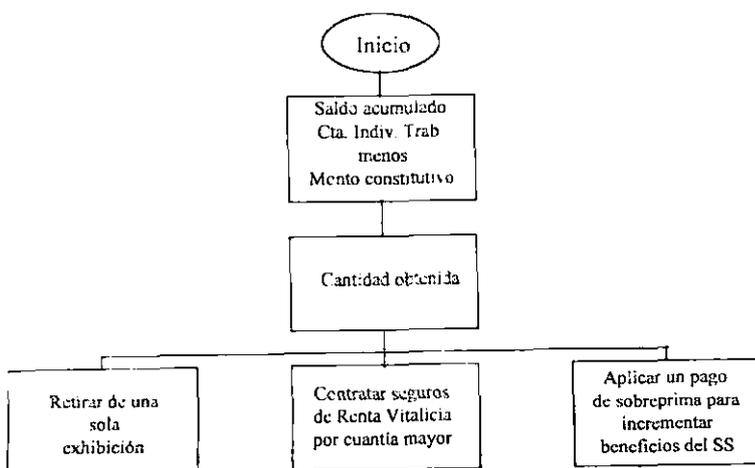
Gráfica 6. Seguro de riesgo de Trabajo

SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO





Opción:



Respecto a lo que significa un monto constitutivo, diremos que se refiere a la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de Renta vitalicia y de Sobrevivencia con la Aseguradora.

En tanto que el fondo acumulado en la Cuenta Individual del Trabajador (CIT) es el importe total que el trabajador ha logrado reunir durante su vida laboral más un interés.

Prima de riesgo de trabajo.

Es responsabilidad del patrón cubrir las cuotas por riesgo de trabajo. Con la reforma a la Ley, se ha establecido una nueva estructura en las cuotas y se facilita el cumplimiento de las obligaciones patronales por el seguro de riesgos de trabajo, determinando el pago sobre porcentajes al salario base de cotización y considerando los riesgos inherentes a la actividad que realiza la empresa.

Se cambia el procedimiento para determinar el porcentaje de prima que las empresas deben pagar por concepto de seguro de Riesgos de Trabajo, de tal forma que:

1. Se elimina la tabla usada para determinar el porcentaje de prima mínima y máxima que a cada clase le correspondía.
2. Para las empresas de nuevas creación o que cambien de actividad, permanece la posibilidad de usar una prima media, atendiendo a la fracción y clase a que correspondan.

Cuadro 24. Clases de riesgos

Clase de riesgo		Prima media
I	Ordinario de vida	0.54355
II	Bajo	1.13065
III	Medio	2.59840
IV	Alto	4.65325
V	Máximo	7.58875

3. Se establece una nueva fórmula para determinar el porcentaje de prima.

Para efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán de 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.

La fórmula para determinar la prima del seguro de riesgo de trabajo, es la que a continuación se transcribe:

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

Donde:

V = 28 años, 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 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

De la fórmula anterior, podemos resaltar los siguientes puntos:

1. La fórmula establecida en la Ley anterior (hasta el 30 de junio de 1997), le daba importancia a la frecuencia de la siniestralidad.
2. En la nueva fórmula se manejan elementos previamente definidos por la autoridad, como son los años promedios de vida y el factor de prima, señalándose que la autoridad podrá modificar el factor de prima cada tres años.

Para la fijación de las primas a cubrir para el seguro de riesgos de trabajo, las empresas calculaban sus primas individualmente. Se elimina la clasificación de basada en grupos y grados de riesgo y se crea un nuevo sistema en el que cada empresa es evaluada dependiendo de su siniestralidad.

La nueva fórmula excluye como elemento para la determinación de la prima la "frecuencia", situación que puede resultar en perjuicio del patrón ya que es la única variable que puede ser controlada por la empresa

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Se mantendrán las clases para la clasificación inicial por la dificultad que representa el medir el riesgo de las empresas de nueva creación. Sin embargo, al tener las empresas la obligación de revisar anualmente la siniestralidad, existe la posibilidad de permanecer en la misma prima, disminuirla o aumentarla.

Un aspecto sobresaliente de la reforma, e inconstitucional por cierto, es el uso para todas las empresas de una prima mínima de 0.25% y una prima máxima de 15% sobre el SBC, con lo cual dejan de existir para cada clase, primas mínimas y máximas. Con lo anterior, en principio, una empresa de clase V pudiera pagar la prima mínima de 0.25% y una empresa de clase I pudiera pagar una prima de 15%.

Sin embargo, se establece que la prima podrá ser modificada anualmente, disminuyéndola en una proporción no mayor al 0.01 del Salario Base de Cotización con respecto a la del año anterior.

Lo anterior, significa que la prima que esté cubriendo una empresa, se puede modificar solamente en un 1% con respecto al año anterior, (aumentar o disminuir), lo que podría llevar a utilizar más de 100 años para llegar, por ejemplo, a la prima de 0.25%. Conforme a las reglas de la ley anterior, una empresa podía, en su clase, ir de la prima máxima a la mínima en un mismo año. En este orden de ideas, en el caso de una empresa de clase V, de una prima del 10% podría reducirla al 6%, con lo que la variación sería del 40% de la cuota que se venía pagado.

Se indica, en disposición transitoria, que los patrones inscritos en el IMSS antes de la entrada en vigor de la nueva ley, continuará hasta el primer bimestre de 1998 enterando las mismas cuotas. A partir del segundo bimestre de 1998, deberán determinar su prima conforme a la siniestralidad ocurrida del 1° de enero al 31 de diciembre de 1997.

Los patrones inscritos a partir de 1997 o que cambien actividad, determinarán su prima conforme a las disposiciones de la nueva ley.

La fórmula descrita, para determinar la prima de riesgo, será revisada por el IMSS al cumplirse un año de vigencia de la nueva ley, para modificar el factor de prima que permita mantener el equilibrio financiero del seguro de riesgos de trabajo.

La declaración anual de siniestralidad y prima, anteriormente conocida como declaración anual del grado de riesgo y prima, se efectuará respecto de la siniestralidad acaecida en un año calendario comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre. Los casos de riesgo empezados y terminados en el año calendario objeto de determinación; así como aquellos riesgos que aunque iniciados en dos anteriores terminan en el periodo anual que se autodetermina.

El Seguro Social esta facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo. El instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta cien trabajadores. Con esto se elimina la falta de reconocimiento a la inversión de las empresas en medidas de seguridad e higiene, al no ser un objetivo prioritario de la nueva estructura de seguridad social la medicina preventiva. De esta manera se pretende premiar a las empresas que inviertan sus recursos para disminuir los riesgos de trabajo, beneficiando de esta forma a los trabajadores con ambientes de trabajo más seguros.

Con la finalidad de que los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales sean difundidos y aplicados, el Instituto ha venido celebrando convenios de coordinación con representantes de empresas y trabajadores.

El Instituto se coordinará con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, con objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

4.3. Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Bajo este seguro quedan amparados: el asegurado; los pensionados por incapacidades, permanentes, parciales o totales, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, viudez, orfandad o ascendencia; esposa (o) o concubina (o) del asegurado (a) y pensionado (a); hijos menores de 16 años del asegurado y del pensionado; hijos mayores de 16 años con problemas físicos o enfermedades crónicas que les impidan trabajar, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad o hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, y padres del asegurado y del pensionado. Los sujetos anteriores disfrutarán de las prestaciones respectivas siempre que vivan en el hogar del asegurado o pensionado y dependan económicamente de él.

Un aspecto importante en la vigente legislación, en comparación con la anterior, es el reconocimiento del esposo o concubino para el otorgamiento de las prestaciones.

Para el disfrute de las prestaciones en caso de enfermedad se tomará como fecha de inicio, el día en que sé de aviso al Instituto y sus facultativos constaten su existencia. En caso de que el padecimiento sea anterior al referido aviso, se deberá demostrar que el padecimiento se inició en un sitio donde el IMSS no tiene servicios médicos.

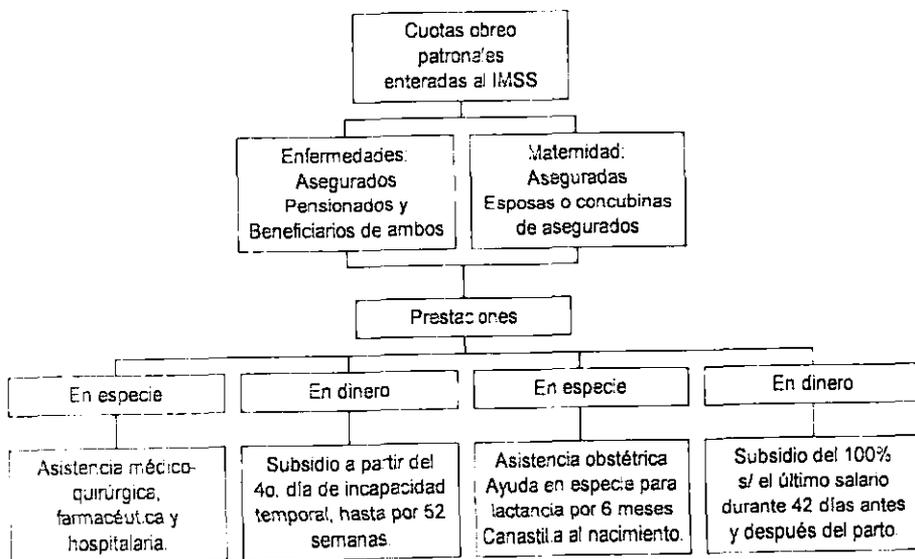
Procede el fincamiento de capitales constitutivos cuando por responsabilidad del patrón se haya omitido el registro del trabajador, o bien, se haya registrado con un salario inferior al real.

En caso de enfermedad no profesional el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante un año. En caso de que este plazo no sea suficiente y salvo dictamen médico se extenderá por otro año más el servicio médico, previa calificación de invalidez temporal.

En caso de embarazo el Instituto sólo otorgará el subsidio cuando la asegurada haya cubierto por lo menos 30 semanas cotizadas 12 meses antes a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, y el Instituto haya certificado el embarazo y la fecha probable de parto y que no ejecute trabajo pagado durante los periodos anteriores y posteriores al parto. Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad

Gráfica 7. Seguro de Enfermedades y Maternidad.

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD



ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Autodeterminación de las cuotas obrero patronales al IMSS.

Los porcentajes de primas por parte del patrón y del trabajador a cubrir sobre el salario diario base de cotización, asciende a:

Cuadro 25. Porcentajes aplicables al seguro de enfermedades y maternidad para las prestaciones en dinero y en especie para todo 1998

CUOTAS DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD CON LEY ACTUAL DEL SEGURO SOCIAL			
Ramas de Seguro	Porcentajes aplicables		
	Patrón	Trabajador	Total
Ley actual			
Prestaciones en especie:			
Cuota fija patronal 13.9% del SMGDF*	\$ 125.93		\$ 125.93
Cuota adicional sobre el excedente a tres veces el SMGDF**	6%	2%	8%
Cuota para pensionados***	1.050%	0.375%	1.425%
Prestaciones en dinero***	0.700%	0.250%	0.950%
Total	1.750%	0.625%	2.375%

* Porcentaje que aumentará cada 1º de enero a partir de 1999 y hasta 2008

** Porcentaje que disminuirá cada 1º de enero a partir de 1999 y hasta 2008

*** Porcentajes aplicables sobre el salario base de cotización topado a 25 veces SMGDF

A continuación se muestran tres tablas que buscan comparar las cuotas por el seguro de Enfermedades y Maternidad conforme con la ley anterior y la ley vigente.

La primera tabla compara las cuotas con un salario inferior a tres salarios mínimos, la segunda con un salario que rebasa los tres salarios mínimos y por último un salario de 25 salarios mínimos.

Cuadro 26. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la Ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

CUOTAS APLICABLES, CONFORME A LA LEY ACTUAL DEL SEGURO SOCIAL, AL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			
Nivel de salario diario integrado: menos de tres salario mínimos (\$ 1,500.00)			
Ramas de Seguro	Cuotas obrero patronales en pesos		
	Patrón	Trabajador	Total
Ley actual:			
Prestaciones en especie:			
- Cuota fija patronal	\$ 125.93	0.00	\$ 125.93
- Cuota adicional	0.00	0.00	0.00
- Cuota para pensionados	15.75	5.62	21.37
Subtotal:	141.68	5.62	147.30
Prestaciones en dinero:	10.50	3.75	14.25
Total	152.18	9.37	161.55
Ley anterior			
	131.25	46.87	178.12
Diferencia en cuota	20.93	(37.50)	(58.81)
Diferencia en porcentaje	15.94%	(80.00%)	(33.05%)

Como puede observarse, existe un aumento de cerca del 16% en las cuotas patronales, en contraste con una disminución del 80% en las cuotas obreras, y un 33% de disminución en total de las cuotas obrero-patronales. Lo que a simple vista puede sonar atractivo, pero si observamos el cuadro 4.8 veremos que dicha disminución no es tal

Cuadro 27. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la Ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

COMPARACION DE CUOTAS APLICABLES, CONFORME A LA LEY ACTUAL Y LA LEY ANTERIOR DEL SEGURO SOCIAL, AL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			
Nivel de Salario Diario Integrado. (tres salarios mínimos) \$ 3,000.00			
Ramas de Seguro	Cuotas obrero patronales en pesos		
	Patrón	Trabajador	Total
Ley actual			
Prestaciones en especie:			
- Cuota fija patronal	\$ 125.93	0.00	\$ 125.93
- Cuota adicional	16.92	5.64	22.56
- Cuota para pensionados	31.50	11.25	42.75
Subtotal	174.35	16.89	191.24
Prestaciones en dinero	21.00	7.50	28.50
Total	195.35	24.39	219.74
Ley anterior	262.50	93.75	356.25
Diferencia en cuota	(67.15)	(69.36)	(136.06)
Porcentaje de disminución	25.58%	73.98%	38.19%

En este caso, de tres salarios mínimos puede advertirse una considerable disminución en las cuotas obrero-patronales, que favorecen principalmente al trabajador.

Cuadro 28. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la Ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

COMPARACION DE CUOTAS APLICABLES CONFORME LA ACTUAL LEY Y LA LEY ANTERIOR DEL SEGURO SOCIAL AL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			
Nivel de salario Diario Integrado: Topado a 25 veces*			
Ramas de Seguro	Cuotas obrero patronales en pesos		
	Patrón	Trabajador	Total
Ley actual			
Prestaciones en especie:			
- Cuota fija patronal	\$ 125.93	0.00	\$ 125.93
- Cuota adicional	1,195.92	398.64	1,594.56
- Cuota para pensionados	237.82	84.94	322.76
Subtotal	1,559.67	483.58	2,043.25
Prestaciones en dinero:			
	158.55	56.62	215.17
Total	1,718.22	540.20	2,258.42
Ley anterior			
	1,981.87	707.81	2,689.68
Diferencia en cuota	(263.65)	(167.61)	(431.26)
Porcentaje de disminución	13.30%	23.68%	16.03%

* Salario mínimo \$ 30.20 X 25 veces X 30 días

Como se puede apreciar con estas modificaciones, las primas del Seguro de Enfermedades y Maternidad representan aparentemente una disminución en las cuotas obrero-patronales, pero el incremento de la prima fija patronal ocasiona una carga al patrón, y si existen aumentos en los salarios mínimos la carga se hace más difícil.

SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

Se señala que las mujeres y los hombres del campo que tengan el carácter de trabajadores independientes, respecto de quienes no medie ninguna relación de subordinación laboral, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, así como los ejidos y otras formas superiores de organización, pueden acceder a la seguridad social a través de convenio de Incorporación Voluntaria o mediante el Seguro de Salud para la Familia.

Se establece que los productores del campo incorporados mediante Decreto Presidencial, también podrán afiliarse a los Regímenes de Seguridad Social de los previstos en esta nueva ley, en cuanto al que resulte más conveniente a sus condiciones productivas y de ingreso.

Asimismo, sé específico que: En el caso de los cañeros, tabacaleros y otras ramas de producción especializadas, se incorporan a través de decreto expedidos por el Ejecutivo, y bajo los términos y condiciones que señala esta ley.

En lo relativo a trabajadores asalariados eventuales y permanentes (que se comprenden en el artículo 12, fracción I), se señala que accederán a la seguridad social en los términos y formas que establezca la presente ley, y conforme a las modalidades que para el efecto establezca el Reglamento de Afiliación.

SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA.

Comprende las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, para cuyo efecto se deberá celebrar un convenio en los términos del reglamento del seguro de salud para la salud.

Los sujetos amparados son los señalados por el artículo 84, es decir:

- El asegurado,
- La esposa (o) o concubina (o), dependientes económicos, en su caso;
- Los hijos menores de 16 años y hasta 25, si estudian, o indefinidamente si son incapacitados;
- El padre o la madre que vivan en el hogar del asegurado;
- La cuota por familia asciende al 22.4% del SMGDF. En la actualidad la cuota mensual equivaldría a \$ 202.94 mensuales.

Lo anterior se desprende por lógica, aunque al no establecer la indicación de que el salario mínimo debe ser analizado, la redacción del artículo 242 literalmente significaría que la cuota anual por familia tendría un costo actualmente de alrededor de \$ 6.76.

En efecto, el artículo citado señala que: "Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia pagarán anualmente una cuota equivalente a los veintidós punto cuatro por ciento de un SMGDF diario.

No hace falta señalar que, a la brevedad posible, se reformará el contenido de la disposición transcrita.

Adicionalmente, este seguro puede extenderse a los familiares que vivan con el asegurado y dependan económicamente de éste, cubriendo una cuota equivalente al 65% de la que corresponda al titular, esto significa el 14.56% del SMGDF.

El pago del titular incluye el núcleo familiar, pero los familiares adicionales requieren de una cuota especial para cada uno de ellos.

El Estado cubrirá una cuota equivalente al 13.9% de un SMGDF. La cantidad que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo al INPC.

Se prevé que el Instituto podrá también celebrar este tipo de convenios en forma individual o colectiva, con trabajadores mexicanos que se encuentren laborando en el extranjero, a fin de proteger a sus familiares residentes en el territorio nacional y a ellos mismos cuando se ubiquen en éste.

4.4. Seguro de Invalidez y Vida.

Los riesgos que cubre este seguro son: invalidez, muerte del asegurado y muerte del pensionado por invalidez.

El monto máximo para este tipo de pensiones sigue siendo el 100% del salario promedio que sirva de base para fijar la cuantía de la pensión.

Cuando una persona tuviere derecho a 2 o más de las pensiones establecidas en la ley vigente, recibirá la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta individual que corresponda. Cuando una persona tuviere derecho a cualquiera de las pensiones por invalidez o vida, y también a una pensión por riesgo de trabajo, recibirá ambas sin que la suma de ellas excedan el 100% del salario mayor de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes no deberán exceder este límite para no afectar la pensión de riesgos de trabajo.

Las pensiones anualmente se incrementarán con base en el INPC, en tanto que con la ley anterior se actualizaban con base en el salario mínimo.

La ley vigente modifica las prestaciones otorgadas en caso de invalidez referente a las pensiones temporal y definitiva.

1. Pensión temporal.- El concepto de pensión temporal se mantiene y consiste en aquella que se otorga por períodos renovables en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo. Sin embargo, la ley vigente establece un monto de la pensión temporal sea equivalente al 35% del promedio del salario base de cotización de los últimos 5 años, ajustados con base en el INPC.
2. Pensión definitiva. Se refiere a la pensión y el seguro de sobrevivencia que deberá contratar el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de estos seguros, el Instituto deberá calcular el monto constitutivo necesario y restarle el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador. La diferencia será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la Institución de seguros.

Cuando el saldo en la cuenta del trabajador sea mayor al monto constitutivo necesario, el asegurado podrá optar por

- a. Retirar el excedente en una sola exhibición.
- b. Contratar una renta mayor.
- c. Utilizar el excedente para un pago de sobreprima que permita incrementar los beneficios del Seguro de sobrevivencia.

El tiempo de espera para disfrute de los beneficios deberá de ser de 250 semanas de cotización o 150 semanas cuando se determine el 75% o más de invalidez. Si el trabajador con invalidez permanente no reúne las 150 semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La pensión por invalidez será del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, y que se actualizará con base el INPC. Si la pensión resulta inferior a la pensión mínima garantizada por el Estado, este aportará la diferencia para que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

El Instituto podrá suspender el pago de la pensión por invalidez, cuando el pensionado se niegue a someter a los exámenes o tratamientos médicos prescritos. Asimismo, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual al que tenía al declararse la invalidez.

Cualquier irregularidad que se advirtiera por parte del Instituto en el otorgamiento de la pensión será sancionada por la autoridad correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por las normas penales que en su caso resulten aplicables.

Si se rehabilita un asegurado a quien se le declara invalidez y ejerció su derecho de contratar una o retiro programado, se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora. La aseguradora tendrá que devolver al Instituto la parte de la reserva del seguro o retiro programado contratado, deduciendo las pensiones pagadas y los gastos administrativos en los que haya incurrido. Asimismo, devolverá a la AFORE correspondiente, los recursos no utilizados de la cuenta individual para que ésta abra nuevamente la cuenta.

Las prestaciones por fallecimiento del asegurado o pensionados siguen prácticamente iguales a las que señala la ley anterior, salvo que ahora las pensiones por viudez, orfandad y de ascendentes, serán otorgadas por la aseguradora que elijan los beneficiarios para la contratación del seguro. Para ello, el Instituto otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos de la cuenta individual del trabajador para pagar la pensión, la ayuda asistencial y demás prestaciones económicas.

Si el trabajador fallecido tiene en su cuenta una cantidad superior a la necesaria para integrar el monto constitutivo para contratar la renta a la que tienen derecho sus beneficiarios, éstos podrán:

- a. Retirar el excedente en una sola exhibición
- b. Contratar una renta mayor

En el caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones correspondientes por viudez, orfandad y de ascendentes, se otorgarán con cargo al Seguro de sobrevivencia que contrató el pensionado fallecido.

El monto determinado para la pensión por invalidez servirá de base para calcular la pensión por muerte, igual que para fijar la cuantía del aguinaldo, sin éste pueda ser menor a 30 días.

La pensión de viudez comienza el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez, y termina con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda vuelva a casarse o entre en concubinato. La pensión no se suspenderá cuando la viuda desempeñe un trabajo remunerado.

Básicamente no hubo modificaciones en este rubro. Sin embargo, la ley vigente es muy específica en cuanto a que los hijos mayores de 16 años que desempeñen un trabajo remunerado, no tendrán derecho a percibir esta pensión, salva que no puedan mantenerse por su propio trabajo.

Las asignaciones familiares y ayudas asistenciales no se toman en cuenta para calcular el aguinaldo anual, o las pensiones por viudez, orfandad o de ascendientes.

4.5. Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Los patrones y el Gobierno Federal están obligados a enterar al Instituto, el importe de las cuotas obrero patronales, y la aportación estatal. Las cuotas que para cada ramo:

Ramo de seguro	Patrón	Trabajador	Estado
Retiro	2% SBC		
Cesantía en edad avanzada	3.150% SBC	1.125% SBC	7.143 % Cuota patronal
Cuota social			5.5% SMGDF

La nueva ley establece que las pensiones de retiro, cesantía y vejez, tendrán incluidas las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales que serán financiadas por el Estado a través de una aportación mensual por concepto de cuota social, del 5.5% del SMGDF. Esta cuota será depositada en la cuenta individual de cada trabajador. Este valor inicial se actualizará trimestralmente conforme al INPC.

La nueva ley propone que los asegurados que reúnan los requisitos para disfrutar una pensión de cesantía o de vejez, podrán disponer de su cuenta individual y optar por alguna de las siguientes alternativas:

- a. Contratar una pensión, actualizable anualmente con el INPC, con la institución de seguros que elija.
- b. Mantener sus recursos en la AFORE y efectuar retiros programados.

El Estado garantiza una pensión, actualizable anualmente con el INPC a quienes reúnan los requisitos de edad y semanas de cotización, pero que no hayan acumulado los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia, seguro programado o seguro de sobrevivencia, el Estado, mediante el Instituto aportará la diferencia suficiente para ello.

En este caso, se otorgará una pensión bajo el esquema de retiros programados. El Estado suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

El siguiente cuadro muestra la comparación entre los porcentajes aplicables al seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte y los seguros de Invalidez y Vida y el seguro de Cesantía en edad avanzada y vejez. Donde, aparentemente, existe una disminución en las cuotas, pero más adelante se verá que dicha disminución no es tal al aumentar el tope salarial.

Cuadro 29. Cuadro comparativo entre la Ley vigente del Seguro Social y la Ley anterior en el seguro de Invalidez y Vida.

COMPARACIÓN DE PORCENTAJES APLICABLES, CONFORME A LA ACTUAL LEY Y LA LEY ANTERIOR DEL SEGURO SOCIAL, ENTRE EL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA, Y EL SEGURO DE CESANTÍA Y VEJEZ			
Ramos de Seguro	Porcentajes aplicables		Total
	Patrón	Trabajador	
Ley actual			
Invalidez y Vida	1.75	0.625	2.375
Cesantía y Vejez	3.15	1.125	4.275
Total	4.90	1.750	6.650
Ley anterior			
Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte	5.81	2.075	7.885
Total	5.81	2.075	7.885
Disminución porcentual de cuota	15.66%	15.66%	15.66%

No obstante, existe una reducción en la tasa aplicable a estos seguros en la actual NLSS que benefician tanto al patrón como al trabajador, en realidad se trata de un aumento disfrazado puesto que al incrementarse los topes salariales de 10 a 16 veces el SMGDF la ventaja desaparece. Asimismo, si aumentan los salarios mínimos, los efectos de descuento se desvanecerían por completo.

Cuadro 30. Incremento en cuotas, por el aumento en la base de 10 a 16 veces el salario mínimo.

INCREMENTO EN CUOTAS POR EL AUMENTO EN LA BASE DE 10 A 16 VECES EL SALARIO MÍNIMO DEL SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA, Y EL SEGURO DE CESANTÍA Y VEJEZ			
Ramas de Seguro	Porcentajes aplicables		Total
	Patrón	Trabajador	
Ley actual			
Sueldo topado a 16 veces (14,496)*			
Invalidez y Vida	253.68	90.60	344.28
Cesantía y Vejez	456.62	163.08	619.70
Total	710.30	253.68	963.98
Ley anterior			
Sueldo topado a 10 veces (9,060)*			
Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte	526.39	188.00	714.38
Total	526.39	188.00	714.38
Diferencia	(183.91)	(65.68)	(249.59)
Porcentaje de aumento	34.94%	34.94%	34.94%

* Es el salario mínimo vigente (\$ 30.20), por el tope establecido (16 veces), por el número de días al mes (30)

** Es el salario mínimo vigente (\$30.20), por el tope establecido (10 veces), por el número de días al mes (30).

4.6. Seguro de Guarderías y prestaciones sociales.

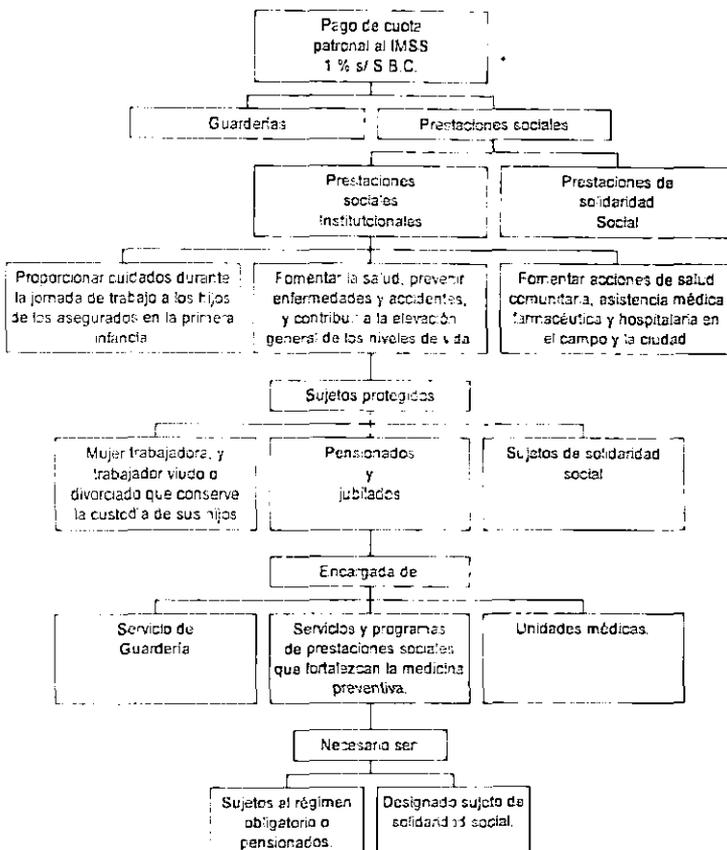
Con lo que respecta al seguro de guarderías se amplían los sujetos beneficiados, al incluir al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos, mientras no contraiga nupcias o se una en concubinato.

La legislación actual mantiene la opción de que el Instituto establezca convenios de reversión de cuotas con patrones que tengan instalado el servicio de guarderías en su empresa y establece que podrá celebrar convenios de subrogación de servicios con personas físicas o morales en los términos que señale el reglamento.

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

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

GRAFICA 8. SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES



El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto. Se incorpora al seguro de guarderías las prestaciones de previsión social, ya que anteriormente se tomaba del seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte.

Ramo de las prestaciones Sociales.

Las prestaciones sociales comprenden: prestaciones sociales institucionales, y prestaciones de solidaridad social. Las prestaciones sociales se incrementaron hasta llegar a significar el 1.5% de lo que se recaudaba en el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte donde se buscaba esencialmente el fortalecimiento de programas comunitarios, para prevenir enfermedades y fortalecer el salario, como se observa en la ley de 1973 para describir las prestaciones sociales y los servicios de solidaridad social.

Las prestaciones sociales institucionales tiene como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

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

Prestaciones de Solidaridad Social.

Las prestaciones o servicios de solidaridad social, consisten en acciones de salud comunitaria asistencia médica e incluso hospitalaria, por lo cual el Instituto establecerá y operará unidades médicas destinadas a tal fin, proporcionadas a favor de núcleos poblacionales de profunda marginación rural subordinada y urbana, según determinación del Poder Ejecutivo Federal. Para tal efecto, el IMSS se coordinará con la Secretaría de Salud y demás instituciones de salud y de seguridad social.

Las prestaciones de seguridad social serán financiadas por la federación y por los propios beneficiados, que contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para sus comunidades.

4.7. Cuotas y cédulas de liquidación.

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

Cuota obrero-patronal. Retención, tanto los trabajadores, como los patrones contribuyen a el pago de las cuotas al IMSS. El patrón es un retenedor de la cuota que paga el trabajador, y en caso de que omita tal retención, el patrón sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, debiendo las restantes (artículo 38 de la NLSS)

Contribuciones tripartitas. Constituye la regla general; se traduce en que para el financiamiento del Instituto, harán sus aportaciones, los trabajadores, los patrones y el Estado.

En la contribución bipartita quedan comprendidas las sociedades cooperativas inscritas ante el IMSS, antes del 30 de junio de 1997. En este tipo de contribución, estas entidades cubrirán 50% (cincuenta por ciento) de las primas totales y el Estado el otro 50%. Pero sólo en los seguros de Enfermedades y Maternidad e Invalidez y Vida en el ramo de Cesantía y vejez; en los otros ramos cubrirán las cuotas como cualquier otro patrón.

Carácter fiscal de las cuotas al IMSS. El pago de las cuotas al IMSS y de los recargos tienen carácter fiscal, por lo que deben de acatarse a los principios de proporcionalidad y equidad y de capacidad tributaria que exige la constitución. Los créditos del Instituto tienen preferencia que los fiscales.

Procedimiento administrativo de ejecución. Se utilizará en el caso, de que el pago las cuotas sea omitido, esto en consecuencia de que tienen carácter fiscal.

Cédula de liquidación. Formato que contiene las cuotas a pagar por los diversos ramos de seguro. Existen dos tipos de cédulas, mensual y bimestral

Mediante la cédula mensual se enterarán las cuotas correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y Prestaciones Sociales.

Con la cédula bimestral los patrones efectuarán sus enteros en las entidades receptoras

Cuadro 31. Periodos de pago.

		Fecha de pago
1998	Agosto	17 / XIII / 1998
	Septiembre	17 / IX / 1998**
	Octubre	19 / X / 1998*
	Noviembre	17 / XI / 1998**
	Diciembre	17 / XII / 1998
1999	Enero	18 / I / 1999***
	Febrero	17 / II / 1999
	Marzo	17 / III / 1999**
	Abril	19 / IV / 1999*
	Mayo	17 / V / 1999**
	Junio	17 / VI / 1999
	Julio	19 / VII / 1999***

* Prórroga del plazo

** Fechas de pago de liquidaciones bimestrales

- Fechas de pago

Debe recordarse que si el último día del período para el pago oportuno resulta inhábil, se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil, al igual que cuando concurre con el viernes, en términos de lo establecido en el artículo 12 del Código Fiscal de La Federación.

Cabe recordar también que para efectos de pago de cuotas al IMSS, cuando el día señalado se prorrogue por las causas antes mencionadas, y las instituciones bancarias no aceptan la aplicación de estas reglas, los patronos que deseen hacerlos efectivos deberán realizar los pagos directamente a las cajas de Tesorería del IMSS.

- Pago con cheque

Para los patronos que cubran sus obligaciones directamente en las oficinas del Instituto mediante cheque, éste deberá ser certificado como anteriormente se llevaba a cabo.

- Pago con cheque en la fecha límite

Si el pago con cheque expedido a cargo del propio banco en donde se entregue el cheque, el pago deberá presentarse a más tardar en la fecha límite de pago de la obligación, en cuyo caso el cargo en la cuenta del librador del cheque se hará el mismo día de entrega del cheque.

Si el pago con cheque expedido a cargo de un banco distinto al banco en donde se entregó el cheque, el pago podrá hacerse a más tardar el día hábil bancario anterior a la fecha límite de pago de la obligación, en cuyo caso el cargo en la cuenta del librador del cheque se hará hasta el siguiente día hábil bancario al día en el que se entregó el cheque.

El IMSS dio a conocer en el Oficio Circular No. 0062, de fecha 11 de enero de 1996, un criterio a considerar cuando los patronos se ubiquen en esta situación:

En el supuesto de que los patronos cubran sus cuotas obrero-patronales el día 15 del mes mediante cheque, y aun cuando su importe se acredite al IMSS hasta el día siguiente, no son objeto de intereses moratorios, toda vez que el patrón está cumpliendo su obligación en los términos del artículo 45 de la Ley del Seguro Social.

Para estos casos, el Instituto recomienda que los patronos efectúen sus pagos en la institución bancaria que maneje su cuenta.

4.3. MULTAS Y CAPITALES CONSTITUTIVOS.

Los avisos de ingresos de los trabajadores y los de modificaciones a su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberan al patrón de la obligación de pagar capitales constitutivos, sus accesorios y el 5% por gastos de administración de las prestaciones de especie otorgadas, así como de los subsidios, gastos de funeral o de las diferencias de las prestaciones en dinero, aún cuando los hubiese presentado dentro de los cinco días a que se refiere el artículo 19 de la ley del seguro social.

Capitales constitutivos son la compensación patronal al instituto del costo de las prestaciones otorgadas por el IMSS al trabajador, por no haber sido inscrito o haberse afiliado con un salario inferior.

El artículo 96 de la LSS, señala la obligación del patrón de cubrir los daños y perjuicios que cause a los trabajadores por omisiones en la afiliación o modificaciones de salario, o bien por afiliar a trabajadores con menor salario, o lo mediante el cobro del importe de las prestaciones en especie otorgadas, subsidios cubiertos, gastos de funeral e infortunio de estas prestaciones o cualquier otro tanto, que el artículo 85 de la LSS establece en el parámetro, entenderá el importe de los capitales constitutivos, sus accesorios y arrendo con cargo por gastos de administración de las prestaciones en especie otorgadas, así como los salarios, gastos de funeral e infortunio, y honorarios de estas prestaciones en dinero.

Hay que mencionar que el artículo 5, inciso IV, constitucional, y las jurisprudencias relevantes en materia de Seguridad Social, los capitales constitutivos deben pagarse proporcional y equitativamente.

<p>Artículo 304 de la NLSS</p>	<p>Artículo 55 de la LInfonavi</p>
<ul style="list-style-type: none"> Multa por omisiones en pago de los trabajadores o al IMSS Multa de 70 a 100% de sus cuotas capitales constitutivas y recargos Multa de 50 a 350 veces el importe del SMGD, por otras omisiones (según reglamento). 	<ul style="list-style-type: none"> Multa por omisiones en pago de las prestaciones o al infonavi Multa por omisión de pago o daños en 50% de crédito o 350 veces el SMGD, (el mayor) Multa de 50 a 350 veces el importe del S. GD por otras omisiones (según reglamento)
<p>Delito fiscal</p> <p>Artículo 305 de la NLSS</p> <p>Delito en términos del CFF y de la NLSS</p>	<p>Artículos 1 y 38 de la LInfonavi</p>

Cuadro 32. Tipos de Multas e infracciones.

TIPOS DE MULTAS Y EL TIPO DE INFRACCIÓN QUE LAS ORIGINA			
INFRACCIÓN	MULTA *	INFRACCIÓN	MULTA *
No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo señalado en la Ley.	211 a 350	Alterar, desprender o destruir por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitantes del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que se integren, así como los equipos, muebles u oficinas en que se hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria.	211 a 350
Omitir o presentar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión, cambio o término de actividades; la clausura; cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión.	76 a 125		
No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea.	211 a 350	Omitir, presentar, hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, la declaración anual de la prima en el Seguro de Riesgo de Trabajo.	126 a 210
No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente, las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores.	76 A 125	No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el Reglamento de Afiliación.	50 a 75
No determinar o determinar en forma extemporánea, las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo.	50 a 75	No retener las cuotas del seguro Social a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente o no enterar al Instituto las cuotas retenidas a éstos.	211 a 350

TIPOS DE MULTAS Y EL TIPO DE INFRACCIÓN QUE LAS ORIGINA

INFRACCIÓN	MULTA *	INFRACCIÓN	MULTA *
<p>No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</p>	<p align="center">50 a 75</p>	<p>No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa.</p>	<p align="center">126 a 210</p>
<p>Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean responsabilidad del patrón.</p>	<p align="center">126 a 210</p>	<p>No dar aviso a al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados.</p>	<p align="center">211 a 350</p>
<p>No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello.</p>	<p align="center">50 a 75</p>	<p>Obs:aculizar o impedir, por sí o por interpósita persona las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el Instituto.</p>	<p align="center">76 a 125</p>
<p>No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la NLSS, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias, y en difundir en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.</p>	<p align="center">50 a 75</p>	<p>Incumplir con el pago de cuotas, capitales constitutivos, su actualización y recargos, por actos u omisiones que realicen los patrones y demás sujetos obligados.</p>	<p>Del 70 al 100% del concepto omitido, tomando en cuenta la naturaleza de la infracción en los términos de las multas (artículo 15 NLSS).</p>

TIPOS DE MULTAS Y EL TIPO DE INFRACCIÓN QUE LAS ORIGINA

INFRACCIÓN	MULTA *	INFRACCIÓN	MULTA *
<p>No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión, cambio o término de actividades; la clausura; cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión.</p>	<p align="center">76 a 125</p>		<p>Aplicación de esta sanción independiente del cobro del concepto fiscal omitido, así como de sus accesorios legales.</p>
<p>Omitir o presentar extemporáneamente copia del informe sobre la situación fiscal del contribuyente y los anexos referidos a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales en términos del artículo 16 de la NLSS.</p>	<p align="center">50 a 75</p>		<p>La sanción impuesta excluye la aplicación de cualquiera otra prevista en este reglamento relacionada con el mismo acto u omisión.</p>
<p>No llevar los registros de nómina o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.</p>	<p align="center">50 a 75</p>	<p>No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento.</p>	<p align="center">76 a 125</p>
<p>* Número de veces el salario mínimo vigente</p>			

Cuadro 33. Consideraciones del IMSS para establecer una multa.

CONSIDERACIONES QUE APLICA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL AL ESTABLECER UNA MULTA	
Consideraciones para determinar la gravedad de la falta.	<ul style="list-style-type: none"> • La naturaleza propia del acto u omisión. • El número de trabajadores involucrados por la acción u omisión. • El importe del crédito omitido. • La capacidad económica del infractor
Determinación de la multa derivada de varias infracciones por un solo acto u omisión, artículo 16 RIMIDLSSR*	Sólo se aplicará la que corresponda a la infracción cuya multa sea mayor.
Concepto de reincidencia:	La comisión de la misma infracción dentro del término de 365 días naturales, contados a partir de la imposición de la última sanción.
Multas en caso de reincidencia.	Será aquella que corresponda a la última infracción cometida, duplicándose su importe, pero sin que pueda exceder de máximo legal.
Término para el pago de la multa, artículo 19 del RLSS.	Dentro de 15 días hábiles de haber recibido la notificación.
Beneficios del pago oportuno.	Reducción del 20% del monto, sin necesidad de que la autoridad que la impuso dicte una nueva resolución.
Término para el pago de multas impugnadas y confirmadas	Dentro de los 15 días hábiles siguientes al momento de que se cause estado la resolución que corresponda.
Imposición de multas no libera del cumplimiento	La imposición de las sanciones previstas en el reglamento, no libera a los infractores del cumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron: pago de las cuotas obrero patronales, capitales constitutivos, recargos, actualización o cualquier otra responsabilidad penal o de cualquier otra índole que legalmente proceda.
Resoluciones que se notificarán personalmente, artículo 20 del RIMIDLSSR*	<ul style="list-style-type: none"> • Por la que se hace del conocimiento el acto u omisión que se imputa. • El desechamiento de la contestación. • La que deseche pruebas. • La resolución que se dicte en el procedimiento.
Resoluciones que se notificará por lista.	Las demás determinaciones, mismas que se fijarán en lugar visible en los locales que ocupen las áreas jurídicas.
Autoridad facultada para recibir el pago de multas.	Las delegaciones y subdelegaciones del Instituto o entidades receptoras autorizadas, utilizando el formulario autorizado por dicho Instituto.
Formas de pago	En efectivo o mediante cheque certificado a favor del Instituto en una sola exhibición.
Autoridad facultada para instrumentar el procedimiento administrativo de ejecución.	En caso de que la multa impuesta no sea pagada dentro de los plazos establecidos, la oficina para cobros instrumentará dicho procedimiento para lograr el cobro coactivo de la misma.
*RIMIDLSSR: Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.	

4.9. Sistema Único de Autodeterminación (SUA).

4.9.1. Generalidades.

El SUA es un software, que opera en versión Dos o Windows, elaborado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en Coordinación con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con motivo de la nueva Ley del Seguro Social y las reformas a la Ley del Infonavit, a efecto de simplificar la determinación de cuotas obrero patronales, aportaciones habitacionales y amortizaciones, mediante la unificación del sistema de pago, y optimizando los procesos administrativos de recaudación de ambos Institutos, así como de las Afores.

El funcionamiento del sistema, se da mediante la alimentación de los datos de la empresa y los trabajadores, así como sus incidencias, esto es: altas, bajas, modificaciones salariales, incapacidades, ausentismos permitiendo obtener el cálculo automático de cuotas y aportaciones a cubrir de los seguros de Enfermedades y Maternidad, Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, y Guarderías y prestaciones sociales pagaderos mensualmente, así como del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones habitacionales y amortizaciones al Infonavit a pagar bimestralmente; ello con su correspondiente liquidación, la cual se deberá grabar en un disquete y presentar en la entidad receptora a fin de efectuar su pago.

La entidad receptora contará con una contraparte del sistema denominado Sistema Único de validación (SUV), el cual certificará la información del disquete del patrón, y una vez aprobada la enviará a procesar, a efecto de que éste la canalice a las Afores (independientes del proceso que seguirán los fondos para llegar a cada administración).

Cabe recordar, que el sistema fue preparado para recibir información a partir de mayo, y hacer cálculos y emitir liquidaciones a partir de julio de 1997, (cálculos anteriores al segundo semestre de 1997 no los realiza).

Deben utilizarlo los patrones que cuenten con cinco o más trabajadores y en forma opcional por quienes tengan menos de cinco trabajadores. No hay que olvidar que el IMSS no deja de emitir liquidaciones para los patrones que cuenten con menos de cinco trabajadores.

Cabe señalar que existe actualmente el Sistema de Pago de Diferencias que como respuesta a la demanda de los patrones de poder realizar ajustes en los importes que han pagado para determinado periodo, ya sea de los cuatro seguros IMSS o de RVC, la coordinación de Cobranzas, se dio a la tarea de construir una herramienta de recaudación con la cual los patrones podrán conocer el importe que adeudan al Instituto, así como la individualización de los importes de cada uno de sus trabajadores para efectos de actualización su cuenta individual.

Este sistema funciona en Windows ver. 3.11 y Windows 95, los requerimientos para operar este sistema son:

- Procesador 486 o superior
- Memoria RAM 4Mb mínimo
- Disco duro 5 Mb libres

Podrá ser solicitado por los propios patrones en la delegación o subdelegación que les corresponda.

Marco Legal.

El sistema se sustenta en los artículos 31 y 35 de la ley del Infonavit, reformada al 6 de enero de 1997, al señalar que el Infonavit está facultado para convenir con el IMSS los términos y requisitos para simplificar y unificar procesos de: avisos y pago de aportaciones y amortizaciones.

Por su parte, la Comisión nacional de los Sistemas de ahorro para el Retiro (Consar), es el órgano facultado para supervisar los mecanismos que se implementen en la operación del nuevo Sistema de Ahorro para el Retiro (art. 5º de la Ley del SAR)

Contenido del Programa (SUA).

El acceso por primera vez, es sencillo, ya que desde el sistema operativo su instalación es automática al teclear instalar, a partir de la cual aparecerá el menú principal de cual se debe seleccionar la opción de instalación.

Posteriormente se abrirá el programa desde la unidad de disco C: \> con el comando SUADOS y ENTER, con lo que aparecerá la pantalla de presentación, en ésta seguirán las órdenes que aparezcan y enseguida la clave de acceso que permitirá proteger los datos de la empresa así como las restricciones del uso del programa; a partir de esto aparecerá el menú principal.



MENÚ PRINCIPAL

VER D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN	03/MAY/1997 08 11 15
MENÚ PRINCIPAL		
Actualizar ---OPCIÓN MENSUAL / BIMESTRAL--- Movimientos Aportaciones voluntarias Calcular pagos oportunos Calcular pagos extemporáneos Consultas y reportes -----OPCIÓN DE APOYO----- Utilerías salir del sistema		
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón

ACTUALIZAR

VER D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA ÚNICO DE AUTODETERMINACIÓN	03/MAY/1997 08 11 15
MENÚ PRINCIPAL		
Actualizar ---OPCIÓN MENSUAL / BIMESTRAL--- Movimientos Aportaciones voluntarias Calcular pagos oportunos Calcular pagos extemporáneos Consultas y reportes -----OPCIÓN DE APOYO----- Utilerías salir del sistema		
-----Actualizar----- Patrones Trabajadores Salarios mínimos Primas de RT INPC y Recargos Imp Datos de Trabajadores		
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón

ACTUALIZAR.

Una vez que ya ha cargado el programa en el equipo de cómputo debe dirigirse a "actualizar", darle ENTER y escoger patrón.

PATRONES.

Al seleccionar dicha opción aparecerá la siguiente pantalla, la que se deberá llenar con los siguientes datos:

- Los generales de la empresa que serán básicos para el sistema, ya que en caso de proporcionar equivocadamente el Registro Patronal o el RFC, la máquina lo señalará como error.
- Número telefónico, dato que no es estrictamente necesario, y con un doble ENTER se podrá continuar.
- Área geográfica del salario mínimo; se deberá seleccionar la "A", "B" o "C", según corresponda.
- Delegación y Subdelegación; para requerir esta información aparecerá un cuadro con los datos de las mismas, a efecto de seleccionar la respectiva.

TRABAJADORES.

En esta ventana se escribirán los datos patronales, conforme los vaya pidiendo el programa, que son los siguientes:

- Número de Seguridad Social: El cual debe ir a 1 posiciones y tener el dígito verificador correcto, con el objeto de evitar que sea rechazado por el sistema.
- Fecha de alta: La fecha con la que se registran las altas de los trabajadores, independientemente de que se hayan realizado hace algunos años atrás, quedará registradas como 30 de abril o la correspondiente al día en que se instale el programa, y no con la que efectivamente se dio, en tanto que las posteriores al 30 de abril quedarán registradas con la fecha correspondiente.
- Estado en que se encuentra el trabajador: Puede observarse al lado de la fecha de alta y los supuestos son baja o reingreso.
- Nombre del trabajador: La información se introduce comenzando por el apellido paterno, materno y nombre (s), sugiriéndose que se haga sin abreviaturas, tal y como se encuentre en el acta de nacimiento.
- Tipo de trabajador: En este rubro se tienen 3 opciones: 1= Permanente, 2= eventual, y 3= Construcción.
- Jornada/semana reducida: Las opciones son: 0= Semana completa; 1...5 días que labora, y 6= menor a 8 horas por jornada. (Cabe mencionar que tratándose de semana y jornada reducida prevalecerá el concepto de semana reducida).
- Trabajador con crédito Infonavit.

Por lo que respecta a los datos de estos trabajadores, se tendrá que requerir lo siguiente:

- Número de crédito.
- Descuento tipo: 1= Porcentaje; 2= Cuota fija monetaria; y 3= Cuota fija en veces del salario mínimo general del Distrito Federal.
- Fecha de inicio de descuento: Sólo podrá ser posterior a julio, ya que el sistema comenzará a hacer los cálculos a partir de esa fecha, teniendo que seleccionar el día 01 y el mes non correspondiente.

SALARIOS MÍNIMOS.

Únicamente habrá que actualizarlos en caso de aumentos posteriores, ya que el sistema tiene grabados los del 11 de noviembre de 1991 a la fecha, sin que estos salarios históricos puedan ser modificados.

PRIMAS DE RIESGO DE TRABAJO.

Habrà que seleccionar el mes, año y prima respectiva; debiéndose tomar en cuenta que la prima será la misma que se autodeterminó en febrero de 1997 y con la que se ha pagado desde el segundo bimestre de este año, sabiendo que la fecha que se habrá de seleccionar en el sistema solamente podrá ser posterior a julio, ya que de escoger un mes anterior no será aceptada.

INPC Y RECARGOS

Esta opción permitirá actualizar dichos rubros a partir de julio de 1997, con vías a que el sistema pueda calcular correctamente los pagos extemporáneos.

IMPORTAR DATOS DEL TRABAJADOR.

El patrón podrá realizarlo, sin necesidad de alimentar el sistema trabajador por trabajador, vía lectura de un archivo ASCCI que será actualizado en el archivo ASEGURA.DBF, previa validación para evitar registros duplicados o erróneos.

MOVIMIENTOS

VER 0100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03/MAY/997 08 11 15
MENU PRINCIPAL		
<p>Actualizar ---OPCION MENSUAL / BIMESTRAL --- <u>Movimientos</u> Aportaciones voluntarias Calcular pagos oportunos Calcular pagos estemporaneos Consultas y reportes -----OPCION DE APOYO----- Utilerias salir del sistema</p>	<p>-----Movimientos----- Actualizar movimientos Importar movimientos</p>	
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón

ACTUALIZAR MOVIMIENTOS

Al seleccionar la sub-opción Actualizar Movimientos se pasara a la siguiente pantalla:

Como puede observarse, contempla todos los movimientos afiliatorios que actualmente se manejan:

- Reingreso: Se señalará la fecha en que se dio este supuesto y los datos generales: tipo de trabajador, jornada/ semana reducida, salario diario integrado, clave de ubicación y datos de crédito Infonavit, con las mismas opciones que en la ventana de Actualizar Trabajador.
- Baja: Proporcionando exclusivamente la fecha en que se presenta el supuesto.
- Modificación de salario: requiriendo la fecha del movimiento y el nuevo salario.

INCIDENCIAS.

Por lo que respecta a las incidencias, éstas pueden ser:

- Ausentismo: Supuesto en el cual se requerirán los datos del lado inferior derecho: fecha de inicio y el número de días.
- Incapacidades: Para esta incidencia se debe mencionar: la fecha de inicio, el número de folio marcado en el formato de incapacidad que proporciona el IMSS (Compuesto de dos letras y seis números (XX999999), y el número de días.

IMPORTAR MOVIMIENTOS.

Dentro de la opción Movimientos, también se tiene la de Importar Movimientos, misma que permitirá leer un archivo ASCCI y grabarlo en el archivo MOVOTOS.DBF, trayendo la información al sistema sin necesidad de registrar movimiento por movimiento.

APORTACIONES VOLUNTARIAS.

VER D103	IMSS-Infonavit SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03/MAY/1997 08 11 15
MENU PRINCIPAL		
Actualizar		
...OPCION MENSUAL / BIMESTRAL....		
Movimientos		
<u>Aportaciones voluntarias</u>		
Calcular pagos oportunos		
Calcular pagos extemporanos		
Consultas y reportes		
.....OPCION DE APOYO.....		
Utilerias		
salir del sistema		
.....Aportaciones.....		
Individuales		
Globales		
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón

APORTACIONES VOLUNTARIAS.

Esta opción presenta dos sub-opciones secundarias a través de las cuales se podrán registrar: aportaciones voluntarias individuales del trabajador, alimentando al sistema con el número de seguridad social del trabajador, el mes, el año y el importe, o bien de manera global, señalando el mes, año y cantidad de la aportación voluntaria.

CALCULO DE PAGOS OPORTUNOS

VER D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03/MAY/1997 08 11 15	
Calcular pagos oportunos:			
Periodo a procesar	Julio	Año 1997	
¿Desea continuar con el proceso (S/N) S			
Monthly	Apo. Vol.	Gen. Pago	Salir
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel. trabajadores	Patrón

CALCULO DE PAGOS OPORTUNOS

En el menú Opción Mensual/Bimestral se encuentra la de Calcular Pagos Oportunos, misma que al ser seleccionada solicita al periodo a procesar mediante una barra con las siguientes sub-opciones:

- Calculo de pago mensual (si el periodo seleccionado fue un mes non)
- Cálculo de pago bimestral (si el periodo seleccionado es mes par)
- Aportaciones voluntarias.
- Generación de pago, y
- Salida.

Si se selecciona la opción de cálculo mensual o bimestral, aparecerá otra barra de opciones secundarias, permitiendo obtener el cálculo en pantalla o impreso. En pantalla aparecerá de la siguiente manera:

Como puede verse en el cuadro generar pago, aparece el importe de lo correspondiente al IMSS, Aportaciones Voluntarias, Infonavit, RCV (Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez), a efecto de que el usuario pueda seleccionar cuáles son los que enterará, sin que sea necesario elegir los cuatro.

Una vez elaborada la generación del pago, al seleccionar salir, el sistema pedirá indicar la unidad de disco: "A" o "B" en la que se desee grabar la información (la que contenga el disquete).

Aportaciones voluntarias.

Su calculo se obtendrá en un informe adicional (impreso o en pantalla) que contiene los siguientes datos:

- Datos generales.
- Número de Seguridad Social, nombre y RFC o CURP (en caso de tenerlo), e
- Importe.

VER. D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03/MAY/1997 08:11:15			
Calcular pagos oportunos					
Periodo a procesar: Julio	Año: 1997				
¿Desca continuar con el proceso (S/N) S					
<table border="1"><tr><td>Impresora</td><td>Pantalla</td><td>Salir</td></tr></table>			Impresora	Pantalla	Salir
Impresora	Pantalla	Salir			
(F1) Ayuda	(F3) Sal Patrón	(F4) Sal trabajador			
		Patrón			

CALCULAR PAGOS EXTEMPORÁNEOS.

Mediante esta opción es posible calcular el importe de las obligaciones de seguridad social que se dejaron de pagar oportunamente, una vez que se han actualizado; el INPC y los recargos con la opción básica del menú, y se ha seleccionado el mes a calcular y la fecha de pago.

CONSULTAS Y REPORTE

VER. D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03/MAY/1997 08:11:15
MENU PRINCIPAL		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"><p>Actualizar ---OPCION MENSUAL / BIMESTRAL---</p><p>Movimientos Aportaciones voluntarias Calcular pagos oportunos Calcular pagos extemporaneos <u>Consultas y reportes</u> -----OPCION DE APOYO-----</p><p>Utilerias Salir del sistema</p></div>		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 400px;"><p>-----Consultas y reportes-----</p><p>Resumen de liquidaciones Reporte de movimientos Reporte de acreditados Catalogo de salarios minimos Catalogo de prima de RT Catalogo de INPC y recargos Cuotas y Aport. de RCV y Vivienda Reporte de movtos. Improcedentes</p></div>		
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón:

CONSULTAS Y REPORTE.

Esta opción Mensual/Bimestral, tiene un sub-menú complementario que constituye la entrada para la generación de consultas por pantalla o papel de resúmenes, reportes y catálogos adicionales, los cuales podrán ser utilizados como instrumento de apoyo adicional para los registros de la empresa. Las sub-opciones son las siguientes:

- **Resumen de Liquidación:** Permite saber de acuerdo al periodo seleccionado, el monto de los pagos desglosados de IMSS, RCV, Infonavit y Aportaciones Voluntarias, de acuerdo al pago realizado.

- Reporte de Movimientos e incidencias: Permite revisar la secuencia de los movimientos e incidencias que ha tenido cada trabajador en un periodo.
- Reporte de Acreditados: Permite saber el monto de las aportaciones habitacionales y amortizaciones, por cada trabajador acreditado y en orden alfabético.
- Catálogo de Salarios Mínimos: Muestra el importe de los salarios históricos de las tres áreas geográficas del país.
- Catálogo de Primas de Riesgos de Trabajo: En este se registran las primas históricas de la empresa.
- Catálogo de INPC y recargos: Muestra los importes históricos del INPC y los recargos.
- Cuotas y Aportaciones de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Vivienda: registra una relación de todas las aportaciones al nuevo SAR y al Infonavit por trabajador Bimestral.
- Reporte de Movimientos Improcedentes: Señala todos aquellos movimientos que tuvieron alguna falla o error en el proceso de importación de datos y la razón por la cual no fueron validos

OPCIÓN DE APOYO

VER D100	IMSS-INFONAVIT SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION	03-MAY-1997 08 11 15
MENU PRINCIPAL		
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Actualizar</p> <p>---OPCION MENSUAL / BIMESTRAL---</p> <p>Movimientos</p> <p>Aportaciones voluntarias</p> <p>Calcular pagos oportunos</p> <p>Calcular pagos extemporaneos</p> <p>Consultas y reportes</p> <p>.....OPCION DE APOYO.....</p> <p><u>Utilerias</u></p> <p>Salir del sistema</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>-----Utilerias-----</p> <p>Consultas al manual de operación</p> <p>Respaldo información</p> <p>Restaurar información</p> <p>Mantenimiento de acceso</p> <p>Generar índices</p> <p>Formatear disco</p> <p>Borrador de acceso al sistema</p> <p>Claves de acceso</p> <p>Exportar datos trabajadores y movios</p> </div>		
(F1) Ayuda	(F3) Sel Patrón	(F4) Sel trabajador Patrón

UTILERIAS.

En esta opción se tiene otro sub-menú que contiene las siguientes opciones:

- Consulta al manual de operación: en ella aparecerá desplegado en pantalla el contenido de dicho manual, el cual podrá consultarse directamente o imprimirse.
- Respaldar información: Permite guardar en un disquete todos los archivos y catálogos, como medida de seguridad o para posteriores consultas.
- Restaurar información: Permite trasladar al SUA, la información guardada en un disquete.
- Mantenimiento de accesos: Permite asignar a los usuarios del SUA, el acceso a las diferentes opciones y sub-opciones.
- Generar Índices: Permite generar o restaurar índices de la base de datos que pudieron haberse perdido o dañado por alguna falla de energía eléctrica.
- Formatear discos.
- Bitácora de accesos al sistema: Como una efectiva medida de seguridad, registra los usuarios del sistema con control de fechas, horas y actividades realizadas.
- Claves de acceso: Permite asignar claves a los usuarios en forma personal.
- Exportar Datos, Trabajadores y Movimientos: Permite guardar información en disquete, en archivos ASCC!!

SALIR DEL SISTEMA.

Finalmente, con esta opción, se cierra la sesión de trabajo regresando a C: \>

NOTA: La única diferencia del SUA-WINDOWS, con lo que respecta al SUA-DOS, es el de no poder generar un archivo de pago en disquete de acuerdo al formato que solicitan las Entidades Receptoras y la otra es que esta versión trae consigo todas las versiones de SUA-DOS.

Cabe mencionar que los menús del SUA-WINDOWS a diferencia del SUA-DOS, están en presentación horizontal, pero con las mismas opciones.

CAPITULO 5

AUDITORÍA PATRONAL, REALIZADA POR CONTADOR PÚBLICO INDEPENDIENTE.

5.1. Generalidades:

En la actualidad las empresas quieren ejercer control en el cálculo y pago de cuotas patronales, por eso es necesario la capacitación y actualización del personal para que, en caso de efectuar una auditoría voluntaria u obligatoria, existan mínimas diferencias las cuales no impacten de manera significativa.

A efecto de continuar con el análisis de la vigente ley del Seguro Social, nos abocaremos ahora al Título Quinto del Nuevo Reglamento de pago de cuotas, relativo al proceso del Dictamen.

El Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo fiscal autónomo acepta como válido el dictamen que emite el contador público en el ejercicio independiente de su profesión, teniendo en cuenta su reconocida capacidad e integridad profesional que además se encuentra respaldada por agrupaciones de colegios profesionales; aunado a esto y advirtiendo la necesidad de los patrones de conocer con oportunidad el estado que guarda su empresa ante el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad Social, el H. Consejo Técnico aprobó a través del acuerdo 218/85 el 27 de febrero de 1985, el Instructivo para dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, como primer instrumento normativo de este programa de regularización voluntaria.

Dicho instructivo tuvo modificaciones y adecuaciones a los procedimientos de forma y presentación del dictamen a través de los acuerdos 1821/86 del 4 de junio de 1986, 411/90 del 25 de julio de 1990, y 397/92 del 18 de agosto de 1992.

Durante el año de 1992, con la participación de la contaduría pública organizada, se le da un fuerte impulso a este programa, y por su aceptación se incorpora en la reforma de la ley del Seguro Social del 20 de julio de 1993 el artículo 19-A y es con base en éste, que se adiciona el Reglamento de pago de Cuotas del Seguro Social el Título Tercero "Del Dictamen por Contador Público Autorizado", publicado en el Diario Oficial el 28 de noviembre de 1994.

El Instituto busca darle mayor claridad y certidumbre a este programa, con la finalidad de restablecer los derechos de los trabajadores en una forma individualizada, promover la regularización del mayor número de patrones, comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones de éstos, determinar las cuotas que legalmente le correspondan al Instituto y propiciar su cobranza sin controversia con los patrones.

5.2. Tipos de auditorías que el Instituto lleva a cabo:

Existen tres tipos de auditoría que el Instituto lleva a cabo:

- Auditoría directa.
- Auditoría intermedia.
- Auditoría indirecta.

Auditoría Directa. En esta auditoría se pueden darse tres situaciones genéricas:

Patrón que cotiza en la modalidad ordinaria.

Patrón que cotiza en la modalidad construcción.

Patrón que cotiza en cualquier modalidad de aseguramiento al régimen obligatorio del Seguro Social, visitado por denuncia(s) específica(s) de su(s) trabajador(es).

Auditoría Intermedia. Este tipo de auditoría es aplicable en caso en que el control estadístico de los patrones registrados en el IMSS muestra datos fuera de los límites normales. Es decir, generalmente hay características comunes en la información proporcionada por los patrones de una misma rama industrial.

Auditoría Indirecta. Es aquella que es realizada por contador público independiente.

Para nuestro estudio, sólo trataremos la auditoría indirecta de las demás auditorías sólo dejaremos su definición general.

5.3. Normas y Procedimientos de Auditoría:

Todo auditor independiente debe realizar su trabajo profesional, de acuerdo a normas de auditoría las cuales mencionaremos a continuación:

Cuadro 34. Normas y Procedimientos de Auditoría

Normas personales.	Normas de ejecución de trabajo.	Normas de información.
<ol style="list-style-type: none">1. Entrenamiento técnico y capacidad profesional.2. Cuidado y diligencia profesional.3. Independencia mental.4. Educación profesional continua	<ol style="list-style-type: none">1. Planeación y supervisión.2. Estudio y evaluación del control interno.3. Obtención de evidencia suficiente y competente.	<ol style="list-style-type: none">1. Aclaración de la relación con estados o información financiera y expresión de opinión.2. Bases de opinión sobre estados financieros.<ol style="list-style-type: none">a) Fueron preparados de acuerdo con principios de contabilidad.b) Dichos principios fueron aplicados sobre bases consistentes.

Los procedimientos de Auditoría. Son el conjunto de técnicas de investigación aplicables a una partida o a un grupo de hechos y circunstancias relativas a los estados financieros sujetos a examen mediante los cuales el contador público obtiene las bases para fundamentar su opinión.

Para que el contador pueda fundar su opinión es necesario examinar cada partida o conjunto de hechos mediante varias técnicas de aplicación simultánea o sucesiva. Las técnicas de auditoría son los métodos prácticos de investigación y prueba que el contador público utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional.

5.3.1. Las Técnicas de Auditoría son:

Cuadro 35. Técnicas de Auditoría

Estudio General	Análisis	Inspección
Apreciación sobre la fisonomía o características de la empresa, de sus estados financieros, giro específico, grado de riesgo, ubicación y de las partes, significativas o extraordinarias.	Clasificación y agrupación de los distintos elementos individuales que forman una cuenta o una partida determinada, de tal manera que los grupos constituyan unidades homogéneas y significativas. <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de saldos • Análisis de movimientos. 	Examen físico de bienes materiales de documentos con el objeto de cerciorarse de la autenticidad de un activo o de una operación registrada en la contabilidad o presentada en los estados financieros.
Confirmación	Observación	Cálculo
Obtención de una comunicación escrita de una persona independiente de la empresa examinada, y que se encuentra en posibilidad de conocer la naturaleza y condiciones de la operación y, por lo tanto, de informar de una manera válida sobre ella. Estas pueden ser: Positiva, negativa, indirecta, ciega o en banco.	Presencia física de cómo se realizan ciertas operaciones o hechos.	Verificación matemáticas de algunas partidas.

5.4. Objetivos de la Auditoría del IMSS

Verificar que la compañía ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 15, fracciones I, II y III de la L.S.S., vigente

Verificar los correctos movimientos de afiliación de trabajadores ante el IMSS.

Determinar, en función de los registros contables de la compañía, la conciliación de las bases declaradas para efectos de ISR e IMSS y determinar cual es la base correcta.

Detectar en su caso, omisiones en el pago de contribuciones o aportaciones y el origen de las mismas

5.5. Patrones Obligados.

La opción para dictaminarse por contador público autorizado está fundamentado en los artículos 16 y 251 fracciones XV, XVI, y XXI de la Vigente Ley del Seguro Social los cuales se encuentran vinculados a lo dispuesto por el artículo 32-A del Código fiscal de la Federación, que establece:

I. Las que en el ejercicio inmediato anterior hayan obtenido ingresos acumulables superiores a \$7'554,000.00, que el valor de su activo determinado en los términos de la Ley del Impuesto al Activo sea superior a \$15'107,000.00 o que por lo menos 300 de sus trabajadores les hayan presentado servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior. Las cantidades a que se refiere este párrafo se actualizarán anualmente, en los términos del artículo 17-A de este ordenamiento.

Los que estén autorizados para recibir donativos deducibles en los términos de la ley del ISR.

Los que se fusionen o se escindan, por el ejercicio en que ocurran dichos actos y por el siguiente.

Artículo 251 de la Vigente LSS.

Facultades de fiscalización del Instituto

Fracción XV. faculta al Instituto a determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones que los patrones y demás sujetos obligados hubiesen incumplido.

Fracción XVI. Podrá rectificar o ratificar la prima, clasificación y el grado de riesgo de las empresas para efectos de la cobertura de las cuotas del Seguro de riesgo de trabajo.

Fracción XVI. Se faculta al Instituto para poder revisar los dictámenes formulados por contador público sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus Reglamentos (fracción XXI).

Cualquier otro patrón podrá optar por dictamen optativo por contador público autorizado, para determinar sus aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social en términos del reglamento mencionado.

5.5.1. Requisitos para ser auditor independiente de pagos al IMSS:

El contador público que realice la auditoría deberá contar con registro vigente del IMSS formato CAD-01. Hay que recordar que en la actualidad el trámite para este registro a cambiado y para beneficio del contador público, los requisitos han sido disminuidos de manera considerable.

Para integrar la información de los patrones que deseen dictaminarse para efectos del Seguro Social, deben hacerlo al Instituto a través del aviso para dictaminar, formato CAD-02 "aviso para presentar dictamen respecto del cumplimiento de las obligaciones que la ley del Seguro Social y su reglamento imponen a los patrones y de más sujetos obligados", mismos que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación.

5.6. Diagnóstico que debe realizar el contador público independiente a la empresa:

El diagnóstico que debe realizar el contador público para la auditoría de pago de cuotas al IMSS consta de la revisión de políticas, y de los diferentes procedimientos que realiza la empresa en cuanto a:

Cuadro 36. Diagnóstico del Contador Público Independiente

Integración de salarios.	Determinación de los problemas más comunes.
<ul style="list-style-type: none">• Determinación de percepciones fijas y variables.• Avisos de inscripción, modificaciones y de baja.• Determinación de las primas de grados de riesgo.• Cálculo de las bases a través de pruebas globales.	<ul style="list-style-type: none">• Integración inadecuada de salarios.• Presentación inoportuna de avisos afiliatorios.• Clasificación no acorde a su actividad preponderante.• Personal subordinado por honorarios.• Errores aritméticos en la elaboración de liquidaciones, (probablemente hasta junio de 1997).• Errores en los sistemas de cómputo.• Deducciones improcedentes en liquidaciones.

5.7. Documentación mínima a requerir por el contador público:

Cuadro 37.

Para el archivo permanente	Para el archivo corriente	Demás documentación requerida para su revisión
<ul style="list-style-type: none"> • Escritura constitutiva. • Reformas a la escritura constitutiva. • Poder notarial del representante legal de alta ante hacienda. • Alta ante el Secretaria de Salud. • Contrato colectivo y / o individual de trabajo. • Contrato del SAR. • Inscripción IMSS (alta, credencial, e informe de clasificación inicial). • Estructura orgánica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración anual de retención por honorarios. • Declaración anual ISPT e Infonavit. • Declaración anual de ISR. • Dictamen del grado de riesgo. • Convenios o acuerdos celebrados con la autoridad. • Tabla de factores de integración. • Cuadro de prestaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acumulados de nómina y / o listas de raya. • Expedientes de trabajadores (confianza, sindicalizados y confidenciales) • Pólizas de Diario y egresos relativas. • Liquidaciones de cuotas obrero patronales. • Cédulas de pago del SAR. • Balanza de comprobación y auxiliares de gastos. • Cuadro o catalogo de trabajadores por antigüedad. • Reparto de utilidades. • Aguinaldo. • Factores de integración por grupo de trabajadores en su caso.

5.8. Análisis

Cuadro 38.

Registros Contables:	Conciliaciones de percepciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la Balanza y determinación de las cuentas que incluyen percepciones y prestaciones que pudieran ser integrables al IMSS. • Revisión de acumulados de nómina. • Verificar resumen de liquidaciones bimestrales. • Verificar resumen de liquidaciones mensuales y pago bimestrales (a partir de julio de 1997). • Análisis global entre acumulado o reproceso y las liquidaciones pagadas. • Confrontar entre registro contable y bases IMSS y SAR. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nominas y desembolsos. • Aplicación contable. • Datos de declaración anual

5.9. Papeles de trabajo:

En el curso de su trabajo el auditor necesitara examinar los libros y los documentos que amparen las operaciones registradas y deberá, además, conservar constancia de la extensión en que practico ese examen, formulando el efecto, entre otros, extractos del contenido de sus libros de contabilidad, de los procedimientos de registro.

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR DICTAMEN IMSS

CLIENTE _____ EJERCICIO _____

PREGUNTA	RESPUESTAS Y COMENTARIOS
Aspectos Generales:	
Nombre de la empresa y fecha de constitución	
Domicilio y teléfonos	
Nombre de los principales funcionarios	
Objetivo de la compañía	
Numero de:	
R.F.C.	
INFONAVIT	
IMSS	
CONTRATO AL SAR	
BANCO	
OTROS	
Sucursales y ubicación	
Numero de registro patronal	
¿Realiza construcciones?	
Trabajadores.	
Numero de trabajadores:	
Confianza	
Sindicalizada	
Otros	
Numero de trabajadores por tipo de sueldo:	
Fijo	
Variable	
Mixto	
Numero de trabajadores por numero de registro patronal.	
¿Se pagan honorarios asimilables a sueldos?	
¿Existen honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario?	
Tipo de administración de la sociedad:	
Consejo de Admón.	
Administrador Único.	

PREGUNTA	RESPUESTAS Y COMENTARIOS
(Indicar nombre)	
Ha existido alguna revisión por parte del IMSS	
Tipo de trabajadores	
Prestaciones:	
¿Cuáles son los conceptos variables?	
Prestaciones que otorga la empresa: Fondo de ahorro. Vales de despensa. Gastos médicos. Ropa. Seguros de vida. Premios por puntualidad. Becas. Ayuda transporte. Actividades deportivas. Habitación. Alimentación. Otras	
Prestaciones de ley: Gratificaciones. PTU. Primas dominicales. Prima vocacional. Prima de antigüedad. Aguinaldo.	
¿Algún tipo de gratificaciones recurrentes?	
Indicar cuales son las políticas para vacaciones	
Riesgo de trabajo:	
Indicar la clasificación de la empresa para RT	
¿El RT ha sido revisado recientemente por el IMSS?	
(Indicar resultados)	
Se tiene registro de los siniestros ocurridos en el último año.	
¿Las actividades manifestadas ante la SHCP y SS. Son las mismas?	
Describir brevemente el proceso de trabajo y / o anexar memoranda	
¿Le ha sido modificado el RT a la empresa?	
Indicar en su caso fecha y causa	
Ha sido necesario que la empresa pague capitales constitutivos por no asegurar a sus trabajadores correctamente.	
Contratos y otros:	
¿Existen contratos de trabajo?	
Tipo de contrato.	
Vigencia.	
Tipo de industria.	

PREGUNTA	RESPUESTAS Y COMENTARIOS
Indicar el nombre del sindicato.	
Indicar como esta integrado el área de nominas y equipo utilizado.	
Indicar periodicidad: De pago y a quien. Semanal. Quincenal. Catorcenal. Mensual. Otros.	
En cuanto a reglamento interno de trabajo que medidas se aplican en caso de: Retardos Faltas Incapacidades Otras	
Indicar que modificaciones hubo en los salarios fijos durante 199_ y en que fechas	
Indicar el No. De movimientos de afiliación de 199_ Altas y Bajas	
Durante el ejercicio de 199_ existió algún cambio en la política de prestaciones ¿Cuáles?	
Indicar cual es la política para la integración del salario	
Se paga tiempo extra bajo que bases	
Se tienen asesores laborales Nombre. Dirección.	

PARA SER CONTESTADO POR EL ENCARGADO DE LA INVESTIGACIÓN
PRELIMINAR

CLIENTE _____ EJERCICIO _____

OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN Y LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS.

PROBLEMAS OBSERVADOS

¿ES SUSCEPTIBLE DE DICTAMINAR EL IMSS?

SI

NO

(EXPLIQUE CAUSAS)

ESTIMACIÓN DEL PERSONAL Y EL TIEMPO NECESARIO:

NOMBRE Y FIRMA

FECHA

**Legajos de papeles de trabajo:
(índice probable)**

Primera parte	Segunda parte	Tercera parte
<ol style="list-style-type: none"> 1. Escritura constitutiva. 2. Poder notarial. 3. Alta de hacienda. 4. Inscripción al IMSS. 5. Alta ante el S.S.A. 6. Control colectivo de trabajo. 7. Modelo contrato individual de trabajo. 8. Contrato del SAR. 9. Reglamento interior de trabajo. 10. Plan de prestaciones. 11. Declaraciones de grado de riesgo. 12. Contrato de honorarios. 13. Declaración anual ISR. 14. Convenios con el IMSS. 15. Formas autorizadas. 16. Registro de firmas. 17. Otros registros patronales. 18. Domicilios. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionarios. 2. Memorándums. 3. Organigrama general. 4. Organigrama de recursos humanos. 5. Relación de personas de recursos humanos y sus funciones. 6. Rotación del área de recursos humanos. 	<p>Informe. Informe. Características generales de los contratos.</p> <p>Prontuario general de percepciones y su tratamiento. Análisis y discusión.</p> <p>Integración de percepciones y prestaciones por subcuentas de. Gastos de fabricación. Gastos de administración. Gastos de venta. Gastos de distribución. Honorarios pagados.</p> <p>Resumen de liquidaciones y aportaciones. IMSS SAR Análisis de pago de PTU Conciliaciones de percepciones. Vaciado de nominas.</p> <p>Pruebas selectivas. Salarios fijos. Salarios variables. Salarios mixtos.</p> <p>Diferencias. IMSS Riesgo de trabajo SAR</p> <p>Evaluación grado de riesgo. Registro de incidencias. Relación de activos fijos. Cálculo.</p>

Programa de trabajo de auditoría para la revisión de aspectos básicos para el dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones que la ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados.

Nombre de la compañía _____

Periodo:

Características generales de la empresa	Descripción
<p>Nombre o razón Social: Domicilio legal. Fecha de iniciación de operaciones. Si adquirió calidad de patrón sustituto por traspaso de personal, transmisión de bienes o fusión, indicar fecha y número del oficio de confirmación del IMSS Número de registro patronal. Régimen ordinario. Régimen eventual. Régimen de la contratación. Régimen del campo. Indique si tiene base de cotización o pago de cuotas especiales. Indique las actividades principales de la empresa en orden de importancia. En caso de sucursales u otros centro de trabajo que dependan de la empresa. Señale por cada uno de ellos. Domicilio Fecha de iniciación de actividades. Registro patronal.</p> <p>Auditor a cargo: Fecha:</p>	

5.10. Ventajas de una auditoría de pagos al IMSS:

Para el contador público.	Para el patrón.	Para el Instituto.
<p>1. Tener la oportunidad de ampliar su campo de trabajo, acrecentando su cartera de clientes al quedar demostrada su personalidad.</p> <p>2. Ampliar sus conocimientos en el campo de la Seguridad Social, convirtiéndolo en un especialista en esta materia.</p> <p>3. Complementar los servicios que ofrece, al otorgar a sus clientes la asesoría necesaria, para quedar regularizados correcta y totalmente en materia de seguridad Social.</p>	<p>1. Tener la oportunidad de reducir el período a regularizar, en caso de que tuviera una orden de visita domiciliaria, obteniendo en consecuencia un ahorro sustancial.</p> <p>2. Convenir el pago de las diferencias determinadas, hasta en doce meses. Evitar la molestia de ceder un espacio dentro de su empresa al personal visitador.</p> <p>3. Asegurar la correcta regularización de la empresa en materia de seguridad Social, al ser reconocido el trabajo profesional del contador público.</p>	<p>1. Incrementar su presencia ante los patrones fomentando una cultura de cumplimiento en materia de seguridad Social.</p> <p>2. Disminuir la fiscalización institucional, lo que reduce las acciones punitivas en beneficio de las actividades voluntarias de los patrones.</p> <p>3. Reducir las inconformidades por parte de los patrones.</p>

5.11.CASO PRACTICO

(AUDITORIA POR CONTADOR PUBLICO INDEPENDIENTE)

SUPUESTOS:

Promotora de Alimentos S.A. de C.V., con domicilio en Av. ALVARO OBREGON #51 C.P. 06700, en México D.F., inició operaciones el 27 enero de 1971, se dictaminará para verificar el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados por el ejercicio del 1° de enero al 31 de diciembre de 1997, Únicamente en el registro patronal ubicado en la ciudad de México.

- El R.F.C. es PCO-710127-HR0, y su registro patronal del Seguro Social es B16-12744-0-7.
- La empresa se dedica a la comercialización de productos alimenticios
- La empresa ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 15, fracciones I, II, III, de la NLSS.
- La empresa Promotora de Alimentos S. A. de C.V. cuenta con 20 trabajadores los cuales están conformados de la siguiente forma:

Accionistas	3
Gerentes	3
Vendedores	9
Administrativos	5

- La jornada de trabajo es con un horario que va de las 8:00 a las 17:00 horas de lunes a viernes, los tipo de salario son fijos y mixto.
- Las percepciones fijas que otorga la empresa son: aguinaldo 15 días, prima vacacional 25 %, vales de despensa y fondo de ahorro.
- Las percepciones variables que otorga la empresa son: horas extras las cuales se computan de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.
- Tiene un riesgo de trabajo de 1.32635% el cual fue determinado en marzo de 1997.
- Nuestro caso practico se dividirá en dos partes una que constara de papeles proporcionados por la empresa y papeles de trabajo del auditor y la otra parte en el dictamen y anexos hechos por el contador.

Nota:

Para nuestro caso práctico, y para no cansar al lector, sólo se añadió aquella documentación que se considero de mayor relevancia; tomando en algunos casos únicamente un ejemplo de la información que se requiere.

En este tipo de auditorías dependerá del criterio del contador publico independiente para determinar el alcance que deberá aplicar en su revisión el cual dependerá del resultado de la evaluación del control interno.

Para nuestro criterio la auditoría del IMSS se debería de revisar al 100%, ya que en caso de diferencias ya sea a favor o en contra, se determinaría un estimado y no diferencias netas, para provisionar el pago o solicitar la compensación respectiva.

Objetivos de la revisión:

Nuestra revisión se realizo al 100% y nos cercioramos que la integración del salario esta debidamente determinado de conformidad con los procedimientos establecidos en las disposiciones de la Ley del Seguro Social.

Los procedimientos aplicados, entre otros que consideramos en las circunstancias fueron los siguientes:

1. verificamos que el salario autorizado, según el contrato individual de trabajo coincidiera contra el importe reflejado en la nómina y los recibos de sueldo respectivo.
2. Con base a la antigüedad de los trabajadores, según su fecha de ingreso, verificamos que el factor de integración utilizado por la compañía, coincidiera con las percepciones que percibe el trabajador.
3. Con relación a la prestación de vales de despensa se verifico que la compañía estuviera integrando el excedente del 40% calculado sobre el SMGDF ya que el importe que recibe el trabajador es superior.



PROMOTORA DE ALIMENTOS, S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

PREGUNTA	RESPUESTAS Y COMENTARIOS
Aspectos Generales.	
Nombre de la empresa y fecha de constitución	PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A DE C.V. 1971
Domicilio y teléfonos	AV. ALVARO OBREGON #51
Nombre de los principales funcionarios	JORGE ALFONSO W. DOGLAS FAQQIOLI DAVID RAMÍREZ DE LA LUZ
Objetivo de la compañía	
Trabajadores.	
Numero de trabajadores:	
Confianza	17
Sindicalizada	15
Otros	0
	2
Numero de trabajadores por tipo de sueldo:	
Fijo	15
Variable	0
Mixto	0
Numero de trabajadores por numero de registro patronal.	15
Se pagan honorarios asimilables a sueldos?	NO
¿Existen honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario?	SI
Tipo de administración de la sociedad:	
Consejo de Admón	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Administrador Único. (Indicar nombre)	
Ha existido alguna revisión por parte del IMSS	NO
Tipo de trabajadores	confianza
Prestaciones:	
¿Cuáles son los conceptos variables?	horas extras.
Prestaciones que otorga la empresa:	
Fondo de ahorro.....	de X
Vales de despensa.....	de X
Gastos médicos.	
Ropa.	
Seguros de vida.	
Premios por puntualidad.	
Becas.	
Ayuda transporte.	
Actividades deportivas.	
Habitación, Alimentación.	

PREGUNTA	RESPUESTAS Y COMENTARIOS
Prestaciones de ley Gratificaciones. PTU. Primas dominicales. Prima vacacional. Prima de antigüedad. Aguinaldo.	 25% 15 DÍAS
Riesgo de trabajo: Indicar la clasificación de la empresa para RT	 R. T. 1.32635
El RT ha sido revisado recientemente por el IMSS? (Indicar resultados)	 NO
Se tiene registro de los siniestros ocurridos en el último año.	 SI
Las actividades manifestadas ante la SHCP y SS. ¿Son las mismas?	 SI
Le ha sido modificado el RT a la empresa? Indicar en su caso fecha y causa	 SI
Ha sido necesario que la empresa pague capitales constitutivos, por no asegurar a sus trabajadores correctamente.	 NO
Contratos y otros. ¿Existen contratos de trabajo? Tipo de contrato. Vigencia. Tipo de industria.	 SI INDIVIDUAL COMERCIALIZADORA
Indicar cómo está integrado el área de nóminas y equipo utilizado.	 POR 2 PERSONAS, LAS CUALES TIENEN TODO TIPO DE REGISTRO
Indicar periodicidad: De pago Semanal. Quincenal. Catorcenal. Mensual. otros.	 QUINCENAL

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CUESTIONARIO

INDIQUE SI LA EMPRESA HA CONTRATADO O TIENE RELACIÓN DE TRABAJO CON PERSONAL COMO EL SIGUIENTE.

PUESTO	PRESTAN SERVICIOS		INSCRITOS EN EL IMSS	
	SI	NO	SI	NO
DIRECTORES	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
GERENTES	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
COMISIONISTAS		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
AGENTES DE VENTAS	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
MEDIADORES MERCANTILES		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
TRABAJADORES DE CONFIANZA	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
TRABAJADORES SINDICALIZADOS		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
OTROS				

ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO

ELEMENTOS	OTORGADAS		INTEGRAN AL SALARIO		BASE DE ACUMULACIÓN
	SI	NO	SI	NO	
CUOTA DIARIA	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		365 DÍAS
SOBRESUELDO		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
AYUDA DE RENTA		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
AGUINALDO ANUAL	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		15 DÍAS
PRIMA VACACIONAL	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		25%
GRATIFICACIONES	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		1.50%
DESPENSA EN VALES	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		EXC.40%
FONDO DE AHORRO	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
TIEMPO EXTRA	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		100%
COMISIONES SOBRE VENTA		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
PREMIOS DE PRODUCCIÓN		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
PREMIOS POR ASISTENCIA		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
PREMIOS POR PUNTUALIDAD		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
AYUDA POR UTILIES ESCOLARES		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
OTROS		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	



AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

Procedimientos	Cédula	Fecha	Hecho por
1. Preparar extracto de liquidaciones IMSS, SAR e INFONAVIT considerando los criterios de la ley de 1993 y la NLSS.	DD-1 DD-2	1-jul-98	RDH
2. Con base en la revisión de la auditoria, preparar extractos de las diferencias de las cuotas del IMSS, SAR e INFONAVIT considerando los criterios de la ley de 1993 y la NLSS.	G-1	3-sep-98	RDH
3. Hacer una cédula de diferencias que existen en el pago de cuotas obrero patronales por bimestre según ley de 1993 y una por cada mes según ley de 1997	G-2	30-sep-98	RDH
4. Elaborar la integración de las percepciones fijas y variables	AR-1 AR-2	22-jun-98	RDH
5. Verificar que la Compañía ha cumplido con las obligaciones que marca el artículo 15, fracc. I, II, III de la NLSS, y revisar que guarde un orden adecuado y que este contenga la evidencia en nuestra revisión.	CAF-1 CAF-2 CAF-3	20-abr-98	RDH
6. Solicitar el acumulado de percepciones y deducciones de todos los trabajadores, según sistema contable.	AT-21	25-abr-98	RDH
7. Evaluar si las liquidaciones al IMSS se están elaborando, pagando y registrando de manera oportuna y correctamente.	B-1	21-may-98	RDH

DD-1

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CÉDULA RESUMEN DE ENTEROS AL IMSS

BIMESTRES		IMPORTE PAGADO	
1 BIM	ENERO-FEBRERO	\$ 51,693.96	
2 BIM	MARZO-ABRIL	\$ 53,220.72	
3 BIM	MAYO-JUNIO	\$ 54,401.23	
	SUB-TOTAL	\$ 159,315.91	DD-2-1
	NUEVO RÉGIMEN:		
	JULIO	\$ 16,544.15	
4 BIM	AGOSTO	\$ 35,979.72	
	SEPTIEMBRE	\$ 16,032.55	
5 BIM	OCTUBRE	\$ 35,809.07	
	NOVIEMBRE	\$ 16,247.41	
6 BIM	DICIEMBRE	\$ 36,438.07	
	SUB-TOTAL	\$ 157,050.97	DD-2-2
	TOTAL PAGADO	\$ 316,366.88	DD-2

✓ VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILIAR DE GASTOS

FUENTE: PÓLIZAS DE DIARIO
PÓLIZAS DE EGRESOS

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.



PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

Resumen de las cuotas pagadas por la empresa, comprendiendo la ley de 1993 y la NLSS

PRIMER SEMESTRE DE ACUERDO A LA LEY DE 1993		SEGUNDO SEMESTRE DE ACUERDO A LA LEY DE JULIO DE 1997		TOTAL DE PAGOS 1997
RAMAS	CANTIDAD	RAMAS	CANTIDAD	
E. Y M.	\$ 83,663.82	E. Y M.	\$ 70,882.29	
I.V.C.M.	\$ 27,897.40	R.T.	\$ 9,507.23	
R.T.	\$ 9,344.53	I.V.	\$ 11,244.54	
GUARDERIAS	\$ 7,045.37	G.P.S.	\$ 7,168.06	
SAR	\$ 14,050.75	RETIRO	\$ 14,335.93	
INFONAVIT	\$ 17,273.93	C. Y V.	\$ 20,240.17	
		INFONAVIT	\$ 23,672.75	
TOTAL	\$ 159,315.91		\$ 157,050.97	\$ 316,366.88

DD-2-1

DD-2-2

DD-1

⊕ VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILIAR DE GASTOS

- ⊕ SUMAS VERIFICADAS
- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
- RIESGO DE TRABAJO
- INVALIDEZ Y VIDA
- GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES
- CESANTIA Y VEJEZ
- INVALIDEZ VEJEZ CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997



CÉDULA DE CONCENTRADO DE LOS PAGOS HECHOS POR LA EMPRESA SEGÚN LIQUIDACIONES Y PAGOS PROVISIONALES

BIM	TOPE DE 25 SALARIOS	TOPE DE 10 SALARIOS	*ENF. Y MAT 11.876%	**I.V.C.M. 8.075%	***R.T. 1.32635%	GUARDERÍA 1.00%	SUMA	ENTERO PROVISIONAL	TOTAL
1	\$ 228,843.77	\$ 111,802.62	\$ 27,175.20	\$ 9,028.05	\$ 3,033.27	\$ 2,288.44	\$ 41,628.98	\$ 19,281.00	\$ 22,245.98
2	\$ 235,830.66	\$ 114,821.91	\$ 28,004.89	\$ 9,271.87	\$ 3,127.94	\$ 2,358.31	\$ 42,763.01	\$ 20,763.48	\$ 21,999.53
3	\$ 239,862.98	\$ 118,854.23	\$ 28,483.73	\$ 9,597.48	\$ 3,181.42	\$ 2,398.63	\$ 43,861.26	\$ 21,381.61	\$ 22,279.76
TOTAL		\$ 63,863.22	\$ 27,897.40	\$ 9,344.63	\$ 7,045.37	\$ 127,551.23	\$ 51,425.99	\$ 66,526.24	

CAF-1

- * ENF. Y MAT. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
- ** I.V.C.M. INVALIDEZ VEJEZ CESANTIA Y MUERTE
- *** R.T. RIESGO DE TRABAJO

CUADRO RESUMEN DE TOTALES INCLUYENDO EL SAR E INFONAVIT

BIM	TOPE DE 25 SALARIOS	TOPE DE 10 SALARIOS	SAR 2%	INFONAVIT 5%	TOTAL DE LAS RAMAS	TOTAL ENTERADO
1	\$ 228,843.77	\$ 111,802.52	\$ 4,576.88	\$ 5,590.13	\$ 41,528.96	\$ 51,693.95
2	\$ 235,830.66	\$ 114,821.91	\$ 4,716.61	\$ 5,741.10	\$ 42,763.01	\$ 53,220.72
3	\$ 239,862.98	\$ 118,854.23	\$ 4,797.26	\$ 5,942.71	\$ 43,861.26	\$ 54,401.23
TOTAL		\$ 14,090.75	\$ 17,273.93	\$ 127,961.23	\$ 159,316.91	

- ⊕ SUMAS VERIFICADAS
- ⊙ VERIFICADA CONTRA EVIDENCIA DOCUMENTAL
- ↙ VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILIAR DE GASTOS

Procedimiento: se verificaron que estuvieran debidamente selladas y marcadas por las oficinas receptoras.

FUENTE: PÓLIZA DE DIARIO MENSUAL DE GASTOS (CÁLCULOS DE LIQUIDACIÓN) PÓLIZA DE EGRESOS

G-1

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CÉDULA RESUMEN DE DIFERENCIAS NETAS

BIMESTRES		IMPORTE PAGADO	
1 BIM	ENERO-FEBRERO	\$	861.79
2 BIM	MARZO-ABRIL	\$	2,058.61
3 BIM	MAYO-JUNIO	\$	861.86
	SUB-TOTAL	\$	<u>3,782.26</u>
	NUEVO RÉGIMEN:		
	JULIO	\$	171.08
4 BIM	AGOSTO	\$	583.28
	SEPTIEMBRE	\$	145.99
5 BIM	OCTUBRE	\$	433.65
	NOVIEMBRE	\$	-68.93
6 BIM	DICIEMBRE	\$	-195.35
	SUB-TOTAL	\$	<u>1,069.72</u>
	TOTAL PAGADO	\$	<u><u>4,851.98</u></u>

G-2 →

G-2 →

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997



ACUMULADO DE LAS DIFERENCIAS DETERMINADAS POR LA AUDITORIA

BIM	ENF. Y MAT 11.875%	I.V.C.M. 8.075%	R.T. 1.32635%	GUARDERIA 1.00%	SAR 2%	INFONAVIT 5%	GRAN TOTAL
1	\$ 349.58	\$ 237.70	\$ 39.04	\$ 29.44	\$ 58.87	\$ 147.18	\$ 861.79
2	\$ 835.01	\$ 567.81	\$ 93.26	\$ 70.32	\$ 140.63	\$ 351.58	\$ 2,058.61
3	\$ 349.58	\$ 237.72	\$ 39.05	\$ 29.44	\$ 58.88	\$ 147.19	\$ 861.86
TOTAL	\$ 1,534.15	\$ 1,043.23	\$ 171.35	\$ 129.20	\$ 258.38	\$ 646.95	\$ 3,782.26

G-1

G-2-1

MES	ENFERME Y MATERNIDAD		RIESGO DE TRABAJO		INVALIDEZ Y VIDA		GUARDERIAS		RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ		INFONAVIT		GRAN TOTAL
	E. Y M.	R.T.	R.T.	I.V.	I.V.	G.P.S.	R.	C. Y V.	C. Y V.	INFON.	INFON.				
JULIO	\$ 72.06	\$ 27.93	\$ 50.02	\$ 21.07										\$ 171.08	
AGOSTO	\$ 55.16	\$ 24.11	\$ 43.21	\$ 18.18	\$ 78.51	\$ 167.82	\$ 196.28	\$ 583.28							
SEPTIEMBRE	\$ 64.76	\$ 22.93	\$ 41.05	\$ 17.25									\$ 145.99		
OCTUBRE	\$ 14.72	\$ 18.90	\$ 33.32	\$ 14.01	\$ 62.60	\$ 133.86	\$ 156.54	\$ 433.65							
NOVIEMBRE	\$ -46.10	\$ -6.42	\$ -11.53	\$ -4.88									\$ -88.93		
DICIEMBRE	\$ -60.16	\$ -6.88	\$ -11.95	\$ -5.05	\$ -19.80	\$ -42.26	\$ -49.45	\$ -195.35							
TOTAL	\$ 100.44	\$ 80.47	\$ 144.12	\$ 60.58	\$ 121.31	\$ 259.42	\$ 303.38	\$ 1,069.72							

G-1

G-2-2

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997



CÉDULA DE EXTRACTOS DE LAS DIFERENCIAS DETERMINADAS POR LA AUDITORIA (PRIMER SEMESTRE DE 1997)

BIM	TOPE DE 25 SALARIOS	DEBIÓ PAGAR *ENF. Y MAT 11,875%	PAGO *ENF. Y MAT 11,875%	DEBIÓ PAGAR **I.V.C.M. 8,076%	PAGO **I.V.C.M. 8,076%	DEBIÓ PAGAR ***R.T. 1,32635%	PAGO ***R.T. 1,32635%	DEBIÓ PAGAR GUARDERÍA 1,00%	PAGO GUARDERÍA 1,00%
1	\$ 231,787.40	\$ 114,746.15	\$ 27,524.75	\$ 27,175.20	\$ 9,028.05	\$ 3,074.31	\$ 3,035.27	\$ 2,317.87	\$ 2,288.44
2	\$ 242,862.35	\$ 121,853.60	\$ 28,639.90	\$ 28,004.89	\$ 9,839.66	\$ 3,221.20	\$ 3,127.94	\$ 2,428.62	\$ 2,358.31
3	\$ 242,806.84	\$ 121,798.09	\$ 28,833.31	\$ 28,483.73	\$ 9,835.20	\$ 3,220.47	\$ 3,181.42	\$ 2,428.07	\$ 2,398.63
TOTAL	\$ 85,197.97	\$ 83,663.82	\$ 28,940.63	\$ 27,897.40	\$ 9,515.99	\$ 3,344.63	\$ 9,344.63	\$ 7,174.57	\$ 7,045.37
DIFERENCIAS		\$ -1,534.15		\$ -1,043.22		\$ -171.35		\$ -129.19	

G-2

- * ENF. Y MAT. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD
- ** I.V.C.M. INVALIDEZ VEJEZ CESANTIA Y MUERTE
- *** R.T. RIESGO DE TRABAJO

DIFERENCIAS SAR E INFONAVIT
CÉDULA DE CONCENTRADO DE LAS DIFERENCIAS DEL INFONAVIT Y SAR

BIM	TOPE DE 25 SALARIOS	TOPE DE 10 SALARIOS	DEBIÓ PAGAR SAR 2%	PAGO SAR 2%	DEBIÓ PAGAR INFONAVIT 5%	PAGO INFONAVIT 5%
1	\$ 231,787.40	\$ 114,746.15	\$ 4,635.75	\$ 4,576.88	\$ 5,737.31	\$ 5,590.13
2	\$ 242,862.35	\$ 121,853.60	\$ 4,857.25	\$ 4,716.61	\$ 6,092.68	\$ 5,741.10
3	\$ 242,806.84	\$ 121,798.09	\$ 4,856.14	\$ 4,797.26	\$ 6,089.90	\$ 5,942.71
TOTAL	\$ 14,349.13	\$ 14,090.75	\$ 14,090.75	\$ 17,919.89	\$ 17,273.93	\$ 17,273.93
DIFERENCIAS		\$ -258.38		\$ -645.96		



CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.
AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CÉDULA DE LAS DIFERENCIAS DE TERMINADAS POR LA AUDITORIA (SEGUNDO SEMESTRE 1997)

RAMAS	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD						RIESGO DE TRABAJO			
	DEBIO PAGAR C.F.	PAGO C.F.	DEBIO PAGAR EXC.	PAGO EXC.	DEBIO PAGAR P.D.	PAGO P.D.	DEBIO PAGAR G.M.P.	PAGO G.M.P.	DEBIO PAGAR R.T.	PAGO R.T.
MES	13.90%	13.90%	8.00%	8.00%	0.95%	0.95%	1.425%	1.425%	1.326355%	1.326355%
JULIO	\$ 1,709.55	\$ 1,709.55	\$ 7,363.74	\$ 7,339.28	\$ 1,154.55	\$ 1,136.96	\$ 1,735.46	\$ 1,705.46	\$ 1,616.32	\$ 1,587.39
AGOSTO	\$ 1,709.55	\$ 1,709.55	\$ 7,363.74	\$ 7,339.28	\$ 1,144.48	\$ 1,139.70	\$ 1,735.46	\$ 1,709.54	\$ 1,615.32	\$ 1,591.21
SEPTIEMBRE	\$ 1,654.50	\$ 1,654.50	\$ 7,126.26	\$ 7,102.54	\$ 1,119.66	\$ 1,103.25	\$ 1,679.48	\$ 1,654.85	\$ 1,563.21	\$ 1,540.28
OCTUBRE	\$ 1,709.55	\$ 1,709.55	\$ 7,363.74	\$ 7,369.63	\$ 1,144.48	\$ 1,143.65	\$ 1,735.46	\$ 1,715.49	\$ 1,615.32	\$ 1,588.72
NOVIEMBRE	\$ 1,654.50	\$ 1,654.50	\$ 7,126.20	\$ 7,160.76	\$ 1,119.66	\$ 1,124.29	\$ 1,679.48	\$ 1,686.39	\$ 1,563.21	\$ 1,569.83
DICIEMBRE	\$ 1,709.55	\$ 1,709.55	\$ 7,363.74	\$ 7,389.44	\$ 1,144.48	\$ 1,161.78	\$ 1,735.46	\$ 1,742.84	\$ 1,615.32	\$ 1,622.00
TOTAL	\$ 10,147.20	\$ 10,147.20	\$ 43,707.42	\$ 43,711.13	\$ 6,827.31	\$ 6,809.61	\$ 10,300.80	\$ 10,214.35	\$ 9,587.70	\$ 9,507.23
DIFERENCIAS	\$ 0.00		\$ 3.71		\$ -17.70		\$ 86.45		\$ -80.47	

RAMAS	INVALIDEZ Y VIDA			GUARDERIAS		RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ			INFONAVIT	
	DEBIO PAGAR I.V.	PAGO I.V.	DEBIO PAGAR G.P.S.	DEBIO PAGAR G.P.S.	DEBIO PAGAR R.	DEBIO PAGAR R.	DEBIO PAGAR C.Y.V.	DEBIO PAGAR C.Y.V.	DEBIO PAGAR C.Y.V.	DEBIO PAGAR C.Y.V.	DEBIO PAGAR INFONAV	PAGO INFONAV
MES	2.375%	2.375%	1.00%	1.00%	2.00%	2.00%	4.275%	4.275%	4.275%	5.00%	5.00%	
JULIO	\$ 1,918.74	\$ 1,868.72	\$ 1,217.87	\$ 1,196.80								
AGOSTO	\$ 1,918.74	\$ 1,875.53	\$ 1,217.87	\$ 1,199.69	\$ 4,871.46	\$ 4,792.85	\$ 6,907.47	\$ 6,739.86	\$ 8,076.91	\$ 7,862.62		
SEPTIEMBRE	\$ 1,858.85	\$ 1,815.80	\$ 1,178.59	\$ 1,161.33								
OCTUBRE	\$ 1,918.74	\$ 1,865.42	\$ 1,217.87	\$ 1,203.86	\$ 4,792.89	\$ 4,730.29	\$ 6,796.06	\$ 6,662.20	\$ 7,948.61	\$ 7,792.07		
NOVIEMBRE	\$ 1,858.85	\$ 1,868.38	\$ 1,178.59	\$ 1,183.46								
DICIEMBRE	\$ 1,918.74	\$ 1,930.89	\$ 1,217.87	\$ 1,222.92	\$ 4,792.89	\$ 4,812.89	\$ 6,796.06	\$ 6,836.32	\$ 7,948.61	\$ 7,998.06		
TOTAL	\$ 11,388.68	\$ 11,244.54	\$ 7,228.64	\$ 7,168.05	\$ 14,457.24	\$ 14,335.93	\$ 20,499.59	\$ 20,240.17	\$ 23,976.13	\$ 23,672.76		
DIFERENCIAS	\$ -144.12		\$ -60.58		\$ -121.31		\$ -259.42		\$ -303.38			

G-2

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CÉDULA RESUMEN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO

No. DE AFILIACIÓN	NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO	CUOTA DIARIA	PRIMA VACACIONAL AGUINALDO	DESPENSA	FONDO DE AHORRO	TIEMPO EXTRA TRIPLE	SALARIO DIARIO TOTAL
01-69-49-5391-8	AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO	\$ 700.00	\$ 32.60	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 746.74 *
37-92-73-4027-5	ALEGRE MARTÍNEZ NORMA LETICIA	\$ 118.33	\$ 5.35	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 137.82
01-83-48-0061-9	CISNEROS FERNÁNDEZ MA. DEL CARMEN	\$ 700.00	\$ 31.64	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 745.78 *
39-91-75-8474-8	CORDERO PÉREZ PATRICIA	\$ 38.15	\$ 1.72	\$ 10.85	\$ 3.29	\$ 10.03	\$ 64.04 *
01-44-27-0872-1	FLORES GÓMEZ JOSÉ	\$ 700.00	\$ 33.56	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 747.70 *
01-73-45-3161-7	LAZAGA GÓMEZ GRACIELA	\$ 700.00	\$ 34.52	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 748.66 *
01-77-56-7080-3	LÓPEZ SÁNCHEZ LEONARDO	\$ 48.92	\$ 2.21	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 65.27
01-60-40-4737-1	MARTÍNEZ BARRAGÁN CIRILO	\$ 63.61	\$ 2.88	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 80.63
07-91-72-3505-8	NAVA NAVA ÁNGEL	\$ 31.51	\$ 1.42	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 47.07
30-87-67-1089-5	PEDROZA VÁZQUEZ ROCIO	\$ 51.23	\$ 2.46	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 67.83
06-77-44-0220-7	PÉREZ COLÍN MARÍA SIMONA	\$ 27.07	\$ 1.22	\$ 10.85	\$ 3.29	\$ 10.68	\$ 53.11
02-87-50-0203-0	REYES SÁNCHEZ ENRIQUE ALEJO	\$ 700.00	\$ 32.60	\$ 10.85	\$ 3.29		\$ 746.74 *
20-90-72-4735-5	ROSAS MENDOZA SALVADOR ISRAEL	\$ 27.07	\$ 1.22	\$ 10.85	\$ 3.29	\$ 10.68	\$ 53.11
11-87-68-0606-5	VARGAS TOVAR RAQUEL	\$ 27.07	\$ 1.22	\$ 10.85	\$ 3.29	\$ 10.68	\$ 53.11
01-87-68-1193-4	VELÁZQUEZ PÉREZ ANTONIO	\$ 27.07	\$ 1.22	\$ 10.85	\$ 3.29	\$ 10.68	\$ 53.11

AR-1-1

AR-1-2

AR-1-2

AR-1-3

Se encontraron diferencias en la integración de los factores, por prima vacacional y aguinaldo que determina la empresa.

* Existen salarios "topados", los cuales tendrán una integración máxima de 25 salarios mínimos que rigen en el D.F., el cual será el siguiente $26.45 \times 25 = \$661.25$

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CÉDULA DE INTEGRACIÓN DEL FACTOR POR AGUINALDO Y PRIMA VACACIONAL

NO DE AFILIACIÓN	NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO	DÍAS DE AGUINALDO	FACTOR AGUINALDO	DÍAS DE VACACIONES POR ANTIG.	PRIMA VACACIONAL 25%	TOTAL FACTOR P V Y AGUIN	CUOTA DIARIA	PARTE QUE SE INTEGRA AL SALARIO
01-89-49-5391-8	AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO	15	0.0411	8	0.0055	1.0466	\$ 700.00	\$ 32.60
37-92-73-4027-5	ALEGRE MARTÍNEZ NORMA LETICIA	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 118.33	\$ 5.35
01-83-48-0081-9	CISNEROS FERNÁNDEZ MA. DEL CARMEN	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 700.00	\$ 31.64
39-91-75-8474-8	CORDERO PEREZ PATRICIA	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 38.15	\$ 1.72
01-44-27-0872-1	FLORES GÓMEZ JOSÉ	15	0.0411	10	0.0068	1.0479	\$ 700.00	\$ 33.56
01-73-45-3181-7	LAZAGA GÓMEZ GRACIELA	15	0.0411	12	0.0082	1.0493	\$ 700.00	\$ 34.52
01-77-56-7080-3	LÓPEZ SÁNCHEZ LEONARDO	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 48.92	\$ 2.21
01-80-40-4737-1	MARTÍNEZ BARRAGÁN CIRILO	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 63.81	\$ 2.88
07-91-72-3505-8	NAVA NAVA ÁNGEL	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 31.51	\$ 1.47
30-87-67-1089-5	PELEROZA VAZQUEZ ROCÍO	15	0.0411	10	0.0068	1.0479	\$ 51.23	\$ 2.46
06-77-44-0220-7	PEREZ COLIN MARIA SIMONA	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 27.07	\$ 1.22
02-87-50-0203-0	REYES SÁNCHEZ ENRIQUE ALEJO	15	0.0411	8	0.0055	1.0466	\$ 700.00	\$ 32.60
20-90-72-4735-5	ROSAS MENDOZA SALVADOR ISRAEL	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 27.07	\$ 1.22
11-87-68-0606-5	VARGAS TOVAR RAQUEL	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 27.07	\$ 1.22
01-87-68-1193-4	VELÁZQUEZ PEREZ ANTONIO	15	0.0411	6	0.0041	1.0452	\$ 27.07	\$ 1.22

AR-1

 VERIFICADA CONTRA EVIDENCIA DOCUMENTAL

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CEDULA DE INTEGRACION DE VALES DE DESPENSA

No DE AFILIACION	NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO	TOTAL PERCIB EN VALES DE DESPENSA	IMPORTE NO INTEG EN VALES DE DESPENSA	EXCLUIR EN VALES DE DESPENSA	CUOTA DIARIA PARTE QUE SE INTEGRA AL SALARIO
01-69-49-5391-8	AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO	\$ 6,800.00	\$ 2,840.00	\$ 3,960.00	\$ 10.85

AR-1

✓ VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILAR DE GASTOS

Se encontró que se paga este concepto según lo acordado por la gerencia, y es una cuota igual para todos los trabajadores

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CEDULA DE INTEGRACION DEL FONDO DE AHORRO

No DE AFILIACION	NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO	TOTAL PERCIB FONDO DE AHORRO	IMPORTE APORTADO POR EL PATRON	IMPORTE APORTADO POR EL TRABAJADOR	EXCEDENTE ANUAL	CUOTA DIARIA PARTE QUE SE INTEGRA AL SALARIO
01-69-49-5391-8	AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO	\$ 6,000.00	\$ 3,600.00	\$ 2,400.00	\$ 1,200.00	\$ 3.29

AR-1

✓ VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILAR DE GASTOS

Se encontró que el fondo de ahorro se aporta según lo acordado por la gerencia, en proporciones iguales para todos.

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CEDULA DE INSCRIPCION DEL TIEMPO EXTRA TRIPLE

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO	SUELDO DIARIO	HORAS EXTRAS TRIPLES	COSTO POR HORA TRIPLE	TOTAL	PLURIO QUE COMPRENDEN	BIMESTRE EN EL QUE SE INTEGRA	CUOTA QUE INTEGRA EL SALARIO
CORDERO PEREZ PATRICIA	\$ 39 46	40	\$ 14 80	\$ 592 00	01/ENE/97 AL 25/FEB/97	2 BIMESTRE	\$ 10 03
MARTINEZ BARRAGAN CIRILO	\$ 65 80	26	\$ 24 67	\$ 641 42	01/MARZ/1997 AL 20/ABR/97	3 BIMESTRE	\$ 10 52
PEREZ COLIN MARIA SIMONA	\$ 28 00	60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/ENE/97 AL 25/FEB/97	2 BIMESTRE	\$ 10 68
ROSAS MENDOZA SAI VADOR ISRAFI	\$ 28 00	60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/MARZ/1997 AL 30/ABR/97	3 BIMESTRE	\$ 10 33
VARGAS TOVAR RAQUEL	\$ 28 00	60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/ENE/97 AL 25/FEB/97	2 BIMESTRE	\$ 10 68
VELAZQUEZ PEREZ ANTONIO	\$ 28 00	60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/MARZ/1997 AL 30/ABR/97	3 BIMESTRE	\$ 10 33
		60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/ENE/97 AL 25/FEB/97	2 BIMESTRE	\$ 10 68
		60	\$ 10 50	\$ 630 00	01/MARZ/1997 AL 30/ABR/97	3 BIMESTRE	\$ 10 33

 VERIFICADA CONTRA EVIDENCIA DOCUMENTAL
 VERIFICADO CONTRA MAYOR AUXILIAR DE GASTOS

Las horas extras triples se verificaron contra registros contables y no se encontraron diferencias, dichas horas extras fueron autorizadas por la gerencia según documentación.

LIQUIDACIÓN DE CUOTAS OBRERO PATRONALES
TESORERÍA GENERAL

TE-SO-06

		REGISTRO PATRONAL B16-12744-10-7	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.		BIM 1 AÑO 97 T D 1	
DOMICILIO LEGAL Av. Alvaro Obregón # 51 Col. Roma Nte.		R.F.C. PC0710127HR0	
LOCALIDAD México D.F. 08700	SUBDELEG 54	PRIMA DE R.T. 1.32635	FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO 15 de Marzo de 1997
ACTIVIDAD COMERCIALIZADORA DE COMPLEMENTOS ALIMENT.	PRIMA DE R.T. 1.32635		

IMPORTE SAR	\$ 3,085.65			
ASEGURADOS	15			CUOTAS A PAGAR
DÍAS COTIZADOS				
	ENF. Y MAT.	\$ 228,843.77	11.875%	\$ 27,175.20
	I.V.C.M.	\$ 111,802.52	8.075%	\$ 9,028.05
	R.T.	\$ 228,843.77	1.32635%	\$ 3,035.27
	GUARDO.	\$ 228,843.77	1.00%	\$ 2,288.44
	SUMA:			\$ 41,526.96
DECLARO BAJA PROTECCIÓN DE DECRETADO				
QUE EL DATO ASIGNADO EN ESTA CATEGORÍA				
FUERON CALCULADOS CONFORME A LO				
DISPUESTO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL				
	LIENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL	15 de Febrero 1997		\$ 19,281.00
	NETO A PAGAR			\$ 22,245.96
ACTUALIZACIÓN AL FACTOR	PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS			
	RECARGOS		%	
	TOTAL A PAGAR			\$ 22,245.96

CAF-3-1
CAF-2

PAGADO
16-3-97

DD-2-1

✓ VERIFICADO CONTRA REGISTRO CONTABLE
 ⊗ MULTIPLICACIÓN VERIFICADA

FUNTE: PÓLIZA DE EGRESOS No. CHEQUE 3522

		LIQUIDACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES TESORERIA GENERAL				TE-SO-04
		NOMBRE O RAZÓN SOCIAL PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.		REGISTRO PATRONAL B16-12744-10-7		
DOMICILIO LEGAL Av. Alvaro Obregón # 51 Col. Roma Nte.				BIM 1 AÑO 87 T D 1		
LOCALIDAD México D.F. 06700				R.F.C. PC0710127HR0		
DELG 37	SUBDELEG 54	ACTIVIDAD COMERCIALIZADORA DE COMPLEMENTOS ALIMENT.		PRIMA DE RIESGO 1 32635		
ASEGURADO S	15			PRIMA DE RETIRO 1 32635	FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO 15 de Febrero de 1997	
IMPRESIÓN I.M.S.S				CUOTAS BIMESTRE ANTERIOR \$ 38,562.00	IMPORTE DEL ENTERO PROVISIONAL \$ 19,281.00	
SEGURO BAJA PROTECCIÓN DE RIESGO Y VENTIDAD QUE LOS DATOS ALENTADOS EN LA CEC-04 FUERON CALCULADOS CON CRITERIO A LO DISPUESTO A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL				SUMA: \$	\$ 19,281.00	
				NETO A PAGAR \$	\$ 19,281.00	
				PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS		
				ACTUALIZACIÓN AL FACTOR %		
				RECAARGOS		
				TOTAL A PAGAR \$		
				\$ 19,281.00		

PAGADO
 15-02-97

VERIFICADO CONTRA REGISTRO CONTABLE
 MULTIPLICACIÓN VERIFICADA

FUENTE: PÓLIZA DE EGRESOS CHEQUE No. 2645

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
 TESORERIA GENERAL BIMESTRE 1/87
 CEDULA DE AUTODETERMINACIÓN REGISTRO
 DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES PATRONAL
 B16-12744-10-7



NUMERO DE AFILIACIÓN	NOMBRE	SALARIO DIARIO B.C.	CLAVE	INCIDENCIAS		FECHA		AUSENCIA		ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		I.V.C.M.		RIESGO DE TRABAJO Y GUARDERIAS
				ALTA REING BAJA MODIF	DIAS	MES	ANO	(NCT)	AUSI	NUM DIAS	PERCEPCIONES	NUM DIAS	PERCEPCIONES	
01-69-49-5391-8	AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO	661.25	MS	01	01	97	0	0	59	39,013.75	59	15,605.50	59	39,013.75
37-92-73-4027-5	ALEGRE MARTINEZ NORMA LETICIA	144.26	MS	01	01	97	0	0	24	3,462.24	24	3,462.24	24	3,462.24
01-83-46-0061-9	CISNEROS FERNANDEZ MA. DEL CARMEN	156.68	MS	25	01	97	0	0	35	5,483.80	35	5,483.80	35	5,483.80
39-91-75-8474-8	CORDERO PEREZ PATRICIA	661.25	MS	01	01	97	0	0	59	39,013.75	59	15,605.50	59	39,013.75
		47.70	MS	01	01	97	0	0	24	1,144.80	24	1,144.80	24	1,144.80
		50.39	MS	25	01	97	0	0	35	1,763.65	35	1,763.65	35	1,763.65
01-44-27-0872-1	FLORES GOMEZ JOSE	661.25	MS	01	01	97	0	0	59	39,013.75	59	15,605.50	59	39,013.75
01-73-45-3161-7	LAZAGA GOMEZ GRACIELA	661.25	MS	01	01	97	0	0	24	39,013.75	59	15,605.50	59	39,013.75
01-77-58-7080-3	LOPEZ SANCHEZ LEONARDO	59.67	MS	01	01	97	0	0	24	1,432.08	24	1,432.08	24	1,432.08
		62.54	MS	25	01	97	0	0	35	2,188.90	35	2,188.90	35	2,188.90
01-60-40-4737-1	MARTINEZ BARRAGAN CIRILO	78.88	MS	01	01	97	0	0	24	1,893.12	24	1,893.12	24	1,893.12
		83.39	MS	25	01	97	0	0	35	2,918.65	35	2,918.65	35	2,918.65
07-91-72-3505-8	NAVA NAVA ANGEL	37.59	MS	01	01	97	0	0	24	782.16	24	782.16	24	782.16
		34.37	MS	25	01	97	0	0	35	1,202.95	35	1,202.95	35	1,202.95
30-87-87-1089-5	PEDROZA VAZQUEZ ROCIO	70.13	MS	01	01	97	0	0	59	4,137.67	59	4,137.67	59	4,137.67
06-77-44-0220-7	PEREZ COLIN MARIA SIMONA	28.00	MS	01	01	97	0	0	24	672.00	24	672.00	24	672.00
		29.61	MS	25	01	97	0	0	35	1,036.35	35	1,036.35	35	1,036.35
02-67-60-0203-0	REYES SANCHEZ ENRIQUE ALEJO	661.25	MS	01	01	97	0	0	59	39,013.75	59	15,605.50	59	39,013.75
20-90-72-4735-5	ROSAS MENDOZA SALVADOR ISRAEL	33.29	MS	01	01	97	0	0	59	1,964.11	59	1,964.11	59	1,964.11
11-87-68-0506-5	VARGAS TOVAR RAQUEL	27.97	MS	01	01	97	0	0	24	671.28	24	671.28	24	671.28
		30.69	MS	25	01	97	0	0	35	1,074.15	35	1,074.15	35	1,074.15
01-87-68-1193-4	VELAZQUEZ PEREZ ANTONIO	31.94	MS	01	01	97	0	0	24	766.56	24	766.56	24	766.56
		33.73	MS	25	01	97	0	0	35	1,180.55	35	1,180.55	35	1,180.55
	TOTAL									\$ 228,843.77		\$ 111,802.52		\$ 228,843.77

⊗ MULTIPLICACIÓN VERIFICADA


INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 TESORERIA GENERAL
 CEDULA DE AUTODETERMINACION
 DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES

BIMESTRE 1/87
 REGISTRO PATRONAL
 B16-12744-10-7

RAMO DE SEGURIDAD	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS A PAGAR	PRIMA R.T.	NUM. DE ASEGURADOS	DIAS COTIZADOS
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	\$ 228.843.77	11.875%	\$ 27,175.20	<input checked="" type="checkbox"/> 1.32635%	<input checked="" type="checkbox"/> 15	59
INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE	\$ 111.802.52	8.075%	\$ 9,028.05	<input checked="" type="checkbox"/>		
RIESGO DE TRABAJO	\$ 228.843.77	1.32635%	\$ 3,035.27	<input checked="" type="checkbox"/>		
GUARDERIAS	\$ 228.843.77	1.00%	\$ 2,288.44	<input checked="" type="checkbox"/>		
SUMA			\$ 41,526.96			

MULTIPLICACION VERIFICADA
 DATO VERIFICADO
 AUTORIZACION DE RIESGO DE TRABAJO PRESENTADA SELLADA DE RECIBIDO VERIFICADO CONTRA DOCUMENTO OFICIAL

FUENTE: PÓLIZA DE DIARIO

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.					
26-dic-97					PAG: 01
NOMINA 26		ACUMULADOS PERC./DEDUC			
CLAVE	NOMBRE DEL TRABAJADOR PERCEPCIONES/DEDUCCIONES	MONTO PERCEPCIONES	MONTO DEDUCCION	ACUM MENSUAL	ACUM ANUAL
AGUILAR VALDEZ JORGE ARTURO					
PO01	SUELDO	\$ 10,500.00		\$ 21,000.00	\$ 252,000.00
PO03	TIEMPO EXTRA DOBLE	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO04	TIEMPO EXTRA TRIPLE	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO05	AGUINALDO	\$ 0.00		\$ 10,500.00	\$ 10,500.00
PO07	FONDO DE AHORRO	\$ 0.00		\$ 6,000.00	\$ 6,000.00
PO11	REPARTO DE UTILIDADES	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 26,962.77
PO17	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO19	VALES DE DESPENSA	\$ 275.00		\$ 550.00	\$ 6,600.00
PO10	PRIMA VACACIONAL	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 1,050.00
DO01	I S P T		\$ -2,096.00	\$ -11,500.00	\$ -68,200.00
DO02	I M S S		\$ -340.71	\$ -681.42	\$ -8,936.89
DO05	FONDO DE AHORRO		\$ -100.00	\$ -200.00	\$ -2,400.00
DO06	CREDITO AL SALARIO		\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
	TOTAL			\$ 25,658.58	\$ 223,595.88
ALEGRE MARTINEZ NORMA LETICIA					
PO01	SUELDO	\$ 1,836.00		\$ 3,672.00	\$ 44,064.00
PO03	TIEMPO EXTRA DOBLE	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO04	TIEMPO EXTRA TRIPLE	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO05	AGUINALDO	\$ 0.00		\$ 1,836.00	\$ 1,836.00
PO07	FONDO DE AHORRO	\$ 0.00		\$ 6,000.00	\$ 6,000.00
PO11	REPARTO DE UTILIDADES	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 1,490.40
PO17	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00
PO19	VALES DE DESPENSA	\$ 275.00		\$ 550.00	\$ 6,600.00
PO10	PRIMA VACACIONAL	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 244.80
DO01	I S P T		\$ -228.00	\$ -1,500.00	\$ -6,516.00
DO02	I M S S		\$ -69.96	\$ -139.92	\$ -2,144.64
DO05	FONDO DE AHORRO		\$ -100.00	\$ -200.00	\$ -2,400.00
DO06	CREDITO AL SALARIO		\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
	TOTAL			\$ 10,218.08	\$ 49,174.56
CISNEROS FERNANDEZ MA. DEL CARMEN					
PO01	SUELDO	\$ 10,500.00		\$ 21,000.00	\$ 252,000.00
PO03	TIEMPO EXTRA DOBLE	\$ 0.00		\$ 0.00	\$ 0.00

Se verificaron aquellos trabajadores que tuvieron más de 25 salarios mínimos, y se hizo el análisis de los registros contables y el amarre de las percepciones que forman parte de la integración al salario como es el fondo de ahorro y vales de despensa, así como las variables que es el tiempo extra

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.

AUDITORIA AL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

CEDULA DE DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO Y PR.MA PARA 1996

DATOS BASE PARA LA DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO

NUMERO DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO DETERMINADOS	n=	2
TOTAL DE DIAS SUBSIDIADOS A CAUSA DE INCAPACIDAD TEMPORAL	S=	43
SUMA DE PORCENTAJES DE LAS INCAPACIDADES PERMENANTES PARCIALES Y TOTALES	I=	0
NUMERO DE DEFUNCIONES	D=	0
NUMERO DE TRABAJADORES PROMEDIO EXPUESTOS A LOS RIESGOS	N=	106

$$If = \frac{n \cdot 1000}{N} = \frac{2 \cdot 1000}{106} = \frac{2.2222222}{106} = 0.02096436$$

$$Ig = \frac{\frac{S}{365} + \frac{(16 \times I) + (16 \times D)}{106}}{N} = \frac{\frac{43}{365}}{106} = \frac{0.11780822}{106} =$$

0.0011114

$$Is = \frac{1000n}{90} \times \frac{S}{365} + 16I + 16D \times 1,000,000 =$$

$$\frac{2000}{90} \times \frac{43}{365} \times 1,000,000 =$$

$$\frac{22.2222222}{11236} \times 0.117808219 \times 1,000,000 =$$

$$\frac{2.61798043}{11236} \times 1,000,000 = 232.997546$$

COMPARACION DE LA PRIMA DE 1995 Y 1996

1996	1.32635
1997	1.32635

VARIACION 0

CONSULTORES Y ASESORES FISCALES S.C.



CONTADORES PÚBLICOS

PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A DE C.V.

DICTAMEN SOBRE LA REVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS
OBLIGACIONES CON EL SEGURO SOCIAL, POR EL EJERCICIO
TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 1997

México D.F. Septiembre de 1998.

CONTENIDO.

Dictamen del Contador Público Autorizado	150
Anexo I Informe de la situación del patrón dictaminado	152
Características de los contratos de trabajo	153
Anexo II Cuadro analítico de bases de cotización y de las cuotas del seguro social omitidas y determinadas en la revisión.....	154
Conceptos de omisiones determinadas en la revisión.....	155
Anexo III Cuadro analítico de la base de cotización y de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, omitidas y determinadas en la revisión.....	156
Anexo IV Análisis del total de percepciones por grupos o categorías de trabajadores indicando si estas se acumularon o no al salario base de cotización en los términos de la ley.....	157
Factores de integración.....	158
Determinación del salario diario base de cotización correspondiente a las percepciones fijas.....	159
Determinación del salario diario base de cotización correspondiente a las percepciones variables.....	160
Comparación entre el salario diario base de cotización determinado por dictamen y lo cotizado por el patrón.....	161
Anexo V Conciliación del total de percepciones de trabajadores en registros contables Contra la base de salarios manifestados para el instituto, así como contra lo Declarado para efectos del impuesto sobre la renta	163
De los registros contables.....	164
Importe de excedentes de salarios tope de acuerdo a los máximos legales señalados.....	167
Anexo VI Reporte sobre la(s) Actividad(es) y clasificación de la empresa dictaminada.....	168



México D.F. a 10 de Septiembre de 1998

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS DE PROMOTORA DE ALIMENTOS S.A. DE C.V.
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
P R S E N T E

He examinado la información que se presenta en los anexos I al VI adjuntos, preparada bajo la responsabilidad de la administración del patrón Promotora de Alimentos S.A. de C.V., con registro patronal B16-12744-10-7, con el propósito de verificar la correcta inscripción del patrón, de sus trabajadores y que el total de remuneraciones se hubiesen considerado, en la integración del salario base de cotización, como lo establece la ley del Seguro Social y sus Reglamentos, por el ejercicio de 1997. Mi responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre la misma información, con base en la auditoría que practiqué

Mi examen fue realizado de acuerdo con las normas de auditoría generalmente aceptadas, las cuales requieren que la auditoría sea planeada y realizada de tal manera que permita obtener una seguridad razonable de que la información de los anexos I al VI no contienen, errores importantes y que están preparados de acuerdo con las bases establecidas en la ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

La auditoría consistió en el examen, de las cifras y revelaciones de los anexos I al VI, asimismo, incluyó la evaluación de los principios de contabilidad utilizados, así como de la presentación de los anexos mencionados. Considero que mi examen proporciona una base razonable para sustentar mi opinión.

Como parte de mi examen aplique, entre otros, los siguientes procedimientos, que consideré necesarios de acuerdo con las circunstancias.

1. Revise la información que presentan los contratos individuales de trabajo.
2. Revise el adecuado registro que los trabajadores, los movimientos afiliatorios de alta, baja y modificaciones de salario y liquidaciones de cuotas obrero patronales presentados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Comprobé que el patrón cuenta con los registros necesarios para controlar el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
4. Verifique que las percepciones por concepto de sueldos y salarios, prestaciones y otras remuneraciones que perciben los trabajadores se hubieran considerado en la determinación del salario diario integrado base de cotización, de conformidad con lo establecido, entre otros, en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

5. Revisé la retención y entero de las cuotas obrero patronales, considerando la prima de riesgo de trabajo.
6. Realicé la conciliación del total de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y contra lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta.

En mi opinión y bajo protesta de decir verdad, excepto por las omisiones señaladas en los anexos II y III, mismas que fueron cubiertas por el patrón Promotora de Alimentos S.A. de C.V. cumplió razonablemente, en todos los aspectos importantes, con las obligaciones en materia de Seguridad Social y la información contenida en los anexos I al VI, se encuentra presentada de conformidad con el establecido en el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

C.P. ROSA CANALES RAMÍREZ
REGISTRO ANTE EL IMSS
18-37-19-05

INFORME DE LA SITUACION DEL PATRON DICTAMINADO

CARACTERISTICAS GENERALES DEL PATRON

NOMBRE O RAZON SOCIAL	Promotora de Alimentos S.A. de C.V.		
DOMICILIO FISCAL	Av. Alvaro Obregon	# 51	Roma Norte
	Calle	Numero	Colonia
Cuauhtemoc		6700	México D. F.
	Delegación / Municipio	C.P.	Ciudad
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	Comercializadora de Alimentos		
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL	Miguel Angel Diez		

CENTRO DE TRABAJO DICTAMINADO

DOMICILIO	Av. Alvaro Obregon # 51 Col. Roma Norte	CLASIFICACION DE LA EMPRESA		
		Clase	Grado de Riesgo	Prima
		III	24	1.32635
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDADES	27-ene-71			
REGISTRO PATRONAL	B16-12744-10-7			
ACTIVIDAD	Comercializadora de Alimentos			

TOTAL DE SUELDOS SALARIOS Y PRESTACIONES PAGADOS POR EL PATRON EN EL EJERCICIO	\$	1,933,779
--	----	-----------

CUOTAS PAGADAS EN EL EJERCICIO

LEY ANTERIOR

BIMESTRE	CUOTAS CERRERO PATRONALES PAGADAS	AFORTACIONES AL SEGURO DE RETIRO	TOTAL DE TRABAJADORES
1 AL 2	\$ 127,951.22	\$ 14,090.75	\$ 142,041.97

NUEVA LEY

MESES	FINA	EXCEDENTE O SMOOF	PRESTACIONES EN DINERO	GASTOS MEDICOS PENSIONADOS	RIESGOS DE TRABAJO	INVALIDEZ Y VIDA	GUARDERIAS Y PREST. SOC.
7 AL 12	\$ 10,147.20	\$ 43,711.13	\$ 6,609.61	\$ 10,214.36	\$ 9,507.23	\$ 11,244.54	\$ 7,168.06

BIMESTRE	CESANTIA Y VUELTOS	RETIRO	TOTAL DE TRABAJADORES
4 AL 6	\$ 20,240.17	\$ 14,335.93	15

En el ejercicio dictaminado se adquirió cantidad de patrón sustituto
 Se tienen bases de cotización especiales
 En caso afirmativo especifíquelas

SI _____ NO
 SI _____ NO _____

CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

COLECTIVO _____	INDIVIDUAL <u> X </u>
SINDICATO _____	
VIGENCIA DEL CONTRATO DEL _____	AL _____
TIPOS DE CONTRATACION:	
PLANTA _____	EVENTUAL _____
OBRA DETERMINADA _____	OTROS <u> Permanente </u>
GRUPO O CATEGORIA DE TRABAJADORES <u> Confianza </u>	

JORNADA DE TRABAJO

	HORARIO		HORAS LABORADAS	DIAS DE LA SEMANA QUE TRABAJAN						
	DE	A		L	M	M	J	V	S	D
DIURNA	<u> 8:00 </u>	<u> 17:00 </u>	<u> 40 </u>	<u> X </u>	<u> X </u>	<u> X </u>	<u> X </u>	<u> X </u>	_____	_____
NOCTURNA	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
MIXTA	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
TIPO DE SALARIO	<u> Fijo y Mixto </u>		_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

C.P. ROSA CANALES RAMÍREZ
NOMBRE Y FIRMA DE C.P.

18-37-19-05
REGISTRO I:SS

**CUADRO ANALITICO DE BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS DEL
DEL SEGURO SOCIAL OMITIDAS Y DETERMINADAS EN LA REVISION**

PATRON: Promotora de Alimentos S.A. de C.V.REGISTRO PATRONAL: B16-12744-10-7AÑO: 1997

CUOTAS OBRERO PATRONALES DETERMINADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN

LEY ANTERIOR

B/M	BASE	E.M.	BASE	I.V.C.M.	BASE	R.T.	BASE	GUARD
1	\$ 231,717.40	\$ 27,524.75	\$ 114,746.15	\$ 9,205.75	\$ 231,717.40	\$ 3,074.31	\$ 231,787.40	\$ 2,317.67
2	\$ 242,602.35	\$ 28,833.90	\$ 121,853.60	\$ 9,629.65	\$ 242,602.35	\$ 3,221.70	\$ 242,862.35	\$ 2,428.62
3	\$ 242,609.84	\$ 28,833.31	\$ 121,795.09	\$ 9,625.20	\$ 242,609.84	\$ 3,220.47	\$ 242,809.84	\$ 2,428.07
TOTAL	\$ 717,456.59	\$ 85,197.97	\$ 358,397.84	\$ 28,460.60	\$ 717,456.59	\$ 9,515.99	\$ 717,456.59	\$ 7,174.57

NUEVA LEY

MES	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD							
	BASE	FIJA	BASE	EXCED 3 S.M.C.O.F.	BASE	PRESTACIONES EN DINERO	BASE	GTOS MED PENSIONADOS
Julio	\$ 12,269.25	\$ 1,709.55	\$ 92,046.75	\$ 7,333.74	\$ 121,786.00	\$ 1,158.97	\$ 121,786.00	\$ 1,735.46
Agosto	\$ 12,269.25	\$ 1,709.55	\$ 92,046.75	\$ 7,333.74	\$ 121,786.00	\$ 1,158.97	\$ 121,786.00	\$ 1,735.46
Septiembre	\$ 11,902.50	\$ 1,709.55	\$ 89,077.50	\$ 7,128.20	\$ 117,853.00	\$ 1,119.65	\$ 117,853.00	\$ 1,679.48
Octubre	\$ 12,269.25	\$ 1,709.55	\$ 92,046.75	\$ 7,333.74	\$ 121,786.00	\$ 1,158.97	\$ 121,786.00	\$ 1,735.46
Noviembre	\$ 11,902.50	\$ 1,709.55	\$ 89,077.50	\$ 7,128.20	\$ 117,853.00	\$ 1,119.65	\$ 117,853.00	\$ 1,679.48
Diciembre	\$ 12,269.25	\$ 1,709.55	\$ 92,046.75	\$ 7,333.74	\$ 121,786.00	\$ 1,158.97	\$ 121,786.00	\$ 1,735.46
SUBTOTAL	\$ 71,002.00	\$ 10,257.30	\$ 546,342.00	\$ 43,737.26	\$ 722,852.40	\$ 6,867.19	\$ 722,852.40	\$ 10,303.79

MES	RIESGO DE TRABAJO					
	BASE	BASE	BASE	VALOR DE Z Y VIDA	BASE	GUARDEFIAS Y PREST. SOC.
Julio	\$ 121,786.00	\$ 1,615.32	\$ 88,988.60	\$ 2,113.48	\$ 121,786.00	\$ 1,217.87
Agosto	\$ 121,786.00	\$ 1,615.32	\$ 88,988.60	\$ 2,113.48	\$ 121,786.00	\$ 1,217.87
Septiembre	\$ 117,853.00	\$ 1,563.21	\$ 86,118.00	\$ 2,045.30	\$ 117,853.00	\$ 1,178.58
Octubre	\$ 121,786.00	\$ 1,615.32	\$ 88,988.60	\$ 2,113.48	\$ 121,786.00	\$ 1,217.87
Noviembre	\$ 117,853.00	\$ 1,563.21	\$ 86,118.00	\$ 2,045.30	\$ 117,853.00	\$ 1,178.58
Diciembre	\$ 121,786.00	\$ 1,615.32	\$ 88,988.60	\$ 2,113.48	\$ 121,786.00	\$ 1,217.87
SUBTOTAL	\$ 722,862.40	\$ 9,587.69	\$ 528,190.40	\$ 12,524.52	\$ 722,862.40	\$ 7,228.62
TOTAL						

Hoja 4

CONCEPTOS DE OMISIONES DETERMINADAS EN LA REVISION

Tempo Extra Triple, Excedentes de Vales de Despensa, Fondo de Ahorro y una mala Integracion del S.B.C.

TOTAL DE TRABAJADORES	TRABAJADORES REGULARIZADOS	TRABAJADORES REGULARIZADOS
15	15	15

AVISOS ELABORADOS EN LA REVISION

CONCEPTO	NUMERO
TRABAJADORES NO INSCRITOS (*)	0
TRABAJADORES INSCRITOS EN FECHA POSTERIOR Y/O CON SALARIO INFERIOR (*)	0
AVISOS DE MODIFICACION DE SALARIO CON FECHA POSTERIOR Y/O SALARIO INFERIOR	7
AVISOS DE INSCRIPCION POR BAJAS, IMPROCEDENTES(S)	0
AVISOS DE BAJA NO PRESENTADOS	0
AVISOS DESCENDENTES CORRESPONDIENTES AL PRIMER DIA DEL EJERCICIO SIGUIENTE	0
SUMA	7

* Se elabora el aviso de inscripción del trabajador y en su caso el de baja

MIGUEL ANGEL DIEZ
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O
REPRESENTANTE LEGAL

C.P. ROSA CANALES RAMIREZ
NOMBRE Y FIRMA DEL C.P.

18-37-19-05
REGISTRO IMSS

Mex 2

**CUADRO ANALITICO DE LA BASE DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS DEL
SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ OMITIDAS Y DETERMINADAS EN LA REVISION**

PATRON: Promotora de Alimentos S.A. de C.V. AÑO: 1997
 REGISTRO PATRONAL: B16-12744-10-7

**CUOTAS PATRONALES DETERMINADAS COMO PRODUCTO DEL DICTAMEN
LEY ANTERIOR**

BIM	BASE	CUOTA PATRONAL	BASE	APORTACION ADICIONAL *	TOTAL
1	\$ 231,787.40	\$ 4,635.75	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 4,635.75
2	\$ 242,852.35	\$ 4,857.25	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 4,857.25
3	\$ 242,806.84	\$ 4,856.14	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 4,856.14

NUEVA LEY

BIM	BASE	RETIRO	BASE	CESANTIA Y VEJEZ	APORTACIONES VOLUNTARIAS	TOTAL
4	\$ 243,573.20	\$ 4,871.46	\$ 177,977.20	\$ 7,608.53	\$ 0.00	\$ 12,479.99
5	\$ 239,644.60	\$ 4,792.89	\$ 175,106.60	\$ 7,485.81	\$ 0.00	\$ 12,278.70
6	\$ 239,644.60	\$ 4,792.89	\$ 175,106.60	\$ 7,485.81	\$ 0.00	\$ 12,278.70

* La aportación adicional es a cargo del trabajador asegurado y su depósito por conducto del patrón

NOTA:

La cuota patronal del seguro de retiro tiene como limite superior el equivalente a 25 veces el SIMGDF
 La cuota patronal del seguro de cesantia en edad avanzada y vejez tiene como limite superior el equivalente a 15 veces el SIMGDF

MIGUEL ANGEL DIEZ C. P. ROSA CANALES RAMIREZ 18-37-19-05
 NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL NOMBRE Y FIRMA DEL C P REGISTRO IMSS

ANEXO IV

ANALISIS DEL TOTAL DE PERCEPCIONES POR GRUPOS O CATEGORIAS DE TRABAJADORES INDICANDO SI ESTAS SE ACUMULARON O NO AL SALARIO BASE DE COTIZACION EN LOS TERMINOS DE LA LEY

PATRON Miguel Angel Diaz
 REGISTRO PATRONAL B16-12744-10-7 AÑO 1997
 GRUPO O CATEGORIA DE TRABAJADORES _____

CLAUSULA	CONCEPTOS DE PERCEPCION	SE ACUMULA AL SALARIO		TIPO DE PERCEPCION	
		BASE DE COTIZACION		FIJA	VARIABLE
		SI	NO		
5	Vales de Despensa	X		X	
5	Fondo de Ahorro	X		X	
6	Aguinaldo	X		X	
6	Prima Vacacional	X		X	
6	Horas Extras	X			X

NUMERO DE PERSONAS FISICAS DETECTADAS COMO SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

CONCEPTO	NUMERO
HONORARIOS	0
COMISIONISTAS	0
ASISORAS	0
MAQUILAS	0

ANEXO IV

FACTORES DE INTEGRACION					
AÑOS DE SERVICIO	DÍAS VAC	PRIMA VAC	AGUINALDO	OTRAS	FACTOR
1	6	1.5	15		1.0452
2	8	2	15		1.0466
3	10	2.5	15		1.0479
4	12	3	15		1.0493

DETERMINACION DEL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION
CORRESPONDIENTE A LAS PERCEPCIONES FIJAS
(PRUEBA MUESTRA)

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO O CATEGORIA	ANTIGUEDAD	CUOTA DIARIA	FACTOR DE INTEGRACION	S.B.C. DIARIO FIJO
01-69-49-5391-8	Aguilar Valdez Jorge Arturo	Confianza	2	\$ 661.25	1.045205479	\$ 661.25
37-92-73-4027-5	Alegro Martinez Norma Leticia	Confianza	1	\$ 118.33	1.046575342	\$ 123.68
01-83-46-0061-9	Cisneros Fernandez Ma del Carmen	Confianza	1	\$ 661.25	1.047945205	\$ 661.25
39-91-75-8474-8	Cordero Perez Patricia	Confianza	1	\$ 38.15	1.049315068	\$ 39.87
01-44-27-0872-4	Flores Gomez Jose	Confianza	3	\$ 661.25	0	\$ 661.25
01-73-45-3161-7	Lazaga Gomez Gracielia	Confianza	4	\$ 661.25	0	\$ 661.25
01-77-56-7080-3	Lopez Sanchez Leonardo	Confianza	1	\$ 78.92	0	\$ 51.13
01-60-40-4737-1	Martinez Barragan Cirilo	Confianza	1	\$ 63.61	0	\$ 66.49
07-91-72-3505-9	Nava Nava Angel	Confianza	1	\$ 31.51	0	\$ 32.93
30-87-67-1089-5	Pedroza Vazquez Roco	Confianza	3	\$ 51.23	0	\$ 53.68
06-77-44-0220-7	Perez Colin Mana Simona	Confianza	1	\$ 27.07	0	\$ 28.29
02-67-50-0203-0	Reyes Sanchez Enrique Alejo	Confianza	2	\$ 661.25	0	\$ 661.25
20-90-72-4735-5	Rosas Mendoza Salvador Israel	Confianza	1	\$ 27.07	0	\$ 28.29
11-87-66-0606-5	Vargas Tovar Raquel	Confianza	1	\$ 27.07	0	\$ 28.29
01-87-68-1193-5	Velazquez Perez Antonio	Confianza	1	\$ 27.07	0	\$ 28.29

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION CORRESPONDIENTE
A LAS PERCEPCIONES VARIABLES
(PRUEBA MUESTRA)

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE DEL ASIGURADO	GRUPO O CATEGORIA	PERCEPCIONES VARIABLES DEL BIMESTRE ANTERIOR				TOTAL DE PERCEPCIONES VARIABLES	DIAS DE SALARIO DEVENGADO	PROMEDIO DIARIO DE VARIABLES
			CONCEPTO	CONCEPTO	CONCEPTO	CONCEPTO			
01-69-49-5391-8	Aguilar Valdez Jorge Arturo	Confianza							
37-92-73-4027-5	Alvarez Martinez Norma Leticia	Confianza							
01-83-46-0031-8	Castro Fernandez Ana del Carmen	Confianza							
39-91-75-8474-8	Cordero Perez Patricia	Confianza							
01-44-27-0872-1	Flores Gomez Jose	Confianza							
01-73-45-3181-7	Lopez Gomez Graciela	Confianza							
01-77-56-7080-3	Lopez Sanchez Leonardo	Confianza							
01-60-40-4737-1	Martinez Barragan Cirilo	Confianza							
07-91-72-3505-9	Nava Nava Angel	Confianza							
30-87-67-1089-5	Padroza Vasquez Rocio	Confianza							
06-77-44-0220-7	Perez Del Moral Simona	Confianza							
02-67-50-0203-0	Reyes Sanchez Enrique Alberto	Confianza							
20-90-72-4735-5	Rosas Mendez Sulevado Ignacio	Confianza							
11-87-68-0605-5	Vargas Toyar Requel	Confianza							
01-87-68-1193-5	Vicazquez Perez Antonia	Confianza							

COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON
(PRUEBA MUESTRA)

LEY ANTERIOR

NUMERO DE SEGURO SOCIAL	NOMBRE DEL ASEGURADO	GRUPO C	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION		DEFERENCIAS Y MATERIAS		I.V.C.M.		RISGOS DE TRABAJO		GUARERIAS	
			FUN	WOMASIF	DEBO COTIZAR	DE COTIZO	DEBO COTIZAR	DE COTIZO	DEBO COTIZAR	DE COTIZO	DEBO COTIZAR	DE COTIZO
01-69-40-5391-8	Amador Valdez Jorge Arturo	Confianza	\$ 61.75		\$ 4,769.93	\$ 0.00	\$ 1,302.86	\$ 1,302.86	\$ 535.00	\$ 535.00	\$ 403.36	\$ 403.36
31-92-73-4077-5	Arcey Martinez Natividad	Confianza	\$ 120.24		\$ 536.18	\$ 162.15	\$ 676.87	\$ 626.60	\$ 42.27	\$ 111.51	\$ 84.07	\$ 76.94
01-83-68-0051-9	Carmelo Fernandez M de Simon	Confianza	\$ 113.75		\$ 4,769.93	\$ 0.00	\$ 1,302.86	\$ 1,302.86	\$ 0.01	\$ 535.00	\$ 535.00	\$ 403.36
39-91-75-6474-8	Castro Perez Pablo	Confianza	\$ 23.45		\$ 351.11	\$ 265.94	\$ 265.04	\$ 430.00	\$ 140.24	\$ 43.70	\$ 60.70	\$ 32.75
01-44-27-6371-1	Fuentes Lopez Juan	Confianza	\$ 61.75		\$ 4,769.93	\$ 0.00	\$ 1,302.86	\$ 1,302.86	\$ 0.00	\$ 535.00	\$ 535.00	\$ 403.36
01-73-45-3161-7	Lopez Gomez Oscar	Confianza	\$ 113.75		\$ 4,769.93	\$ 0.00	\$ 1,302.86	\$ 1,302.86	\$ 0.00	\$ 535.00	\$ 535.00	\$ 403.36
01-77-56-7003-3	Lopez Lopez Leonidas	Confianza	\$ 91.71		\$ 477.10	\$ 376.09	\$ 374.10	\$ 272.70	\$ 61.29	\$ 51.01	\$ 34.61	\$ 31.74
01-60-40-4737-1	Munoz Balmagan Ciro	Confianza	\$ 77.75		\$ 650.27	\$ 553.20	\$ 448.93	\$ 322.00	\$ 65.00	\$ 73.74	\$ 50.50	\$ 47.43
07-91-72-3505-9	Nova Nova Angel	Confianza	\$ 48.86		\$ 340.80	\$ 333.93	\$ 12.87	\$ 240.87	\$ 4.31	\$ 20.01	\$ 28.71	\$ 29.40
30-87-67-1063-5	Pedraza Marquez Rocio	Confianza	\$ 65.30		\$ 691.34	\$ 411.45	\$ 19.95	\$ 336.11	\$ 79.76	\$ 64.33	\$ 41.38	\$ 34.65
06-77-44-0267	Perez Cruz Maria Simon	Confianza	\$ 37.02		\$ 327.19	\$ 256.16	\$ 114.02	\$ 250.32	\$ 77.50	\$ 47.67	\$ 29.95	\$ 27.58
02-67-60-0203-0	Rojas Sanchez Enrique Angel	Confianza	\$ 61.75		\$ 4,769.93	\$ 0.00	\$ 1,302.86	\$ 1,302.86	\$ 0.00	\$ 535.00	\$ 535.00	\$ 403.36
20-93-72-4735-5	Rosas Trinidad Enrique Ivan	Confianza	\$ 65.71		\$ 327.18	\$ 409.54	\$ 21.87	\$ 250.86	\$ 14.53	\$ 47.01	\$ 37.32	\$ 33.80
11-87-68-0005-5	Vinquez Taylor Rafael	Confianza	\$ 48.86		\$ 327.18	\$ 358.03	\$ 28.72	\$ 250.86	\$ 10.21	\$ 42.83	\$ 33.10	\$ 29.40
01-87-68-1195-5	Vinquez Perez Antonio	Confianza	\$ 21.24		\$ 382.18	\$ 279.55	\$ 106.02	\$ 167.80	\$ 72.00	\$ 42.69	\$ 30.76	\$ 23.20

18-37-19-05
REGISTRO IMSS

C. P. ROSA CANALES RAMIREZ
NOMBRE Y FIRMA DEL C P

COMPARACION ENTRE EL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION DETERMINADO
POR DICTAMEN Y LO COTIZADO POR EL PATRON
(PRUEBA MUESTRA)

NUOVA LEY

NUMERO DE COTIZACION	NOMBRE DEL EMPRESARIO	CATEGORIA	BASE DE COTIZACION	VALORES DE PAGO		VALORES DE COTIZACION		VALORES DE PAGO		VALORES DE COTIZACION		VALORES DE PAGO		VALORES DE COTIZACION	
				VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO	VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO	VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO	VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO	VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO	VALOR COTIZADO	VALOR DE PAGO
01404-0201-3	Alpaca Walter y Asociados	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
31-0273-027-5	Alpaca Walter y Asociados	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
01404-0081-5	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
33-0175-047-3	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0144-27-047-1	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0175-05-161-7	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0137-52-702-3	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0140-04-037-1	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0020-07-038-9	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
30-01-01-033-5	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
00-714-020-7	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
02-07-58-023-0	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
20-03-72-075-5	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
10-24-02-02-5	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77
0142-52-102-5	Ciudad Nueva	Confianza	\$ 157.22	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 620.11	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77	\$ 10.75	\$ 277.75	\$ 10.75	\$ 192.77

C.P. ROSA CAVALLES RAY RIZ
NOVIEMBRE Y FEBRERO DEL C.P.

18-37-19-03
REGISTRO NISS

CONCILIACION DEL TOTAL DE PERCEPCIONES DE TRABAJADORES EN REGISTROS
CONTABLES CONTRA LA BASE DE SALARIOS MANIFESTADOS PARA EL INSTITUTO, ASI COMO
CONTRA LO DECLARADO PARA EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

PATRON: Promotora de Alimentos S.A. de C.V.
REGISTRO PATRONAL B16-12744-10-7 AÑO 1997

REMUNERACIONES PAGADAS POR NOMINA LISTAS DE RAYA, POLIZAS DE DIARIO Y EGRESOS		
SUELDOS Y SALARIOS		\$1,431,356
AGUINALDO		\$59,640
PRIMA VACACIONAL		\$21,244
TIEMPO EXTRA		\$21,883
COMISIONES		\$0
GRATIFICACIONES		\$0
HABITACION		\$0
ALIMENTACION		\$0
AHORRO: PATRON % <u>60</u> TRAB % <u>40</u>		\$90,000
PRIMAS		\$0
DESPENSAS		\$99,000
PREMIOS DE PRODUCCION		\$0
BONOS		\$0
HONORARIOS		\$78,725
PTU		\$128,803
TOTAL \$		\$1,930,651

ANEXO V

	COSTO	GASTO
Declaración anual I S.R. mano de obra directa sueldos y salarios	\$ <u>1,431,356</u>	\$ <u>1,431,356</u>
 Honorarios Gastos previsión social	 \$ <u>168,725</u>	 \$ <u>168,725</u>

 Otros gastos.	 \$ <u>79,523</u>	 \$ <u>79,523</u>

TOTAL		\$ <u>1,679,604</u>

IMPORTE DE EXCEDENTES DE SALARIOS TOPE DE ACUERDO A LOS MAXIMOS LEGALES SEÑALADOS

LEY ANTERIOR

BIM	TOTAL DE PERCEPCIONES DEL PERSONAL TOPADO		SALARIOS TOPE		EXCEDENTES	
	I.V.C.M.	E.Y.M.R.T.-1%	I.V.C.M.	E.Y.M.R.T.-1%	I.V.C.M.	E.Y.M.R.T.-1%
1	\$ 107,527.50	\$ 236,000.00	\$ 78,027.50	\$ 195,068.75	\$ 29,500.00	\$ 40,931.25
2	\$ 111,172.50	\$ 244,000.00	\$ 80,672.50	\$ 201,681.25	\$ 30,500.00	\$ 42,318.75
3	\$ 111,172.50	\$ 244,000.00	\$ 80,672.50	\$ 201,681.25	\$ 30,500.00	\$ 42,318.75
SUMA						

NUEVA LEY

MES	TOTAL DE PERCEPCIONES DEL PERSONAL TOPADO		SALARIOS TOPE		EXCEDENTES	
	INVALIDEZ Y VEJEZ	E.Y.M.R.T. RETIRO	INVALIDEZ Y VEJEZ	E.Y.M.R.T. RETIRO	INVALIDEZ Y VEJEZ	E.Y.M.R.T. RETIRO
Julio	\$ 76,996.25	\$ 124,000.00	\$ 61,496.25	\$ 102,493.75	\$ 15,500.00	\$ 21,506.25
Agosto	\$ 76,996.25	\$ 124,000.00	\$ 61,496.25	\$ 102,493.75	\$ 15,500.00	\$ 21,506.25
Septiembre	\$ 74,512.50	\$ 120,000.00	\$ 59,512.50	\$ 99,187.50	\$ 15,000.00	\$ 20,812.50
Octubre	\$ 76,996.25	\$ 124,000.00	\$ 61,496.25	\$ 102,493.75	\$ 15,500.00	\$ 21,506.25
Noviembre	\$ 74,512.50	\$ 120,000.00	\$ 59,512.50	\$ 99,187.50	\$ 15,000.00	\$ 20,812.50
Diciembre	\$ 76,996.25	\$ 124,000.00	\$ 61,496.25	\$ 102,493.75	\$ 15,500.00	\$ 21,506.25
Suma						

18-37-19-05

C.P. ROSA CANALES RAMÍREZ

REGISTRO IMSS

NOMBRE Y FIRMA DEL CONTADOR PUBLICO

REPORTE SOBRE LA(S) ACTIVIDAD(ES) Y CLASIFICACION DE LA EMPRESA DICTAMINADA

NOMBRE O RAZON SOCIAL											
Promotora de Alimentos S.A. de C.V.											
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO											
Av. Alvaro Obregon # 51											
DOMICILIO FISCAL											
Av. Alvaro Obregon # 51											
REGISTRO (S) PATRONAL (ES) ASIGNADO (S) Y SU CLASIFICACION ACTUAL											
NUMERO	016-12744-10-7			NUMERO				NUMERO			
CLASE	FRACCION	PRIMA		CLASE	FRACCION	PRIMA		CLASE	FRACCION	PRIMA	
III	513	1.32635									

ACTIVIDAD - GIRO ACTUAL											
COMPRA -VENTA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS											

MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES											
NOMBRE						NOMBRE					
N/A											

MAQUINARIA Y EQUIPO INCLUSO TRANSPORTE				
NUM DE UNIDAD	NOMBRE	USO	COMBUSTIBLE O ENERGIA	CAPACIDAD O POTENCIA
5	CAMIONETA ICHI VAN PANEL	CARGA	COMBUSTIBLE	1 TONELADA
5	IMPRESORAS DESKJET HP	OFICINA	ENERGIA	
6	COMPUTADORAS VECTRA	OFICINA	ENERGIA	
1	COMP BAT	VENTAS	ENERGIA	
20	SILLON Y SILLAS EMPRESARIALES Y SECRETARIALES	OFICINA		
20	ESCRITORIOS	OFICINA		
2	BOMBAS PARA EXTRAR LIQUIDOS	VENTAS		

CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tuvo que sufrir un cambio, sustentado en la nueva ley vigente a partir de julio de 1997, tanto en su aspecto estructural, como en el sistema de recaudación y administración de los recursos. Al crear las Afores y las Siefores se busca fomentar el ahorro interno, con vistas al bienestar del futuro de los trabajadores. Sin embargo, sentimos que en este sistema de pensiones, las Afores, Siefores, Aseguradoras y Bancos resultan beneficiados por las ganancias que obtienen al operar el dinero de los trabajadores.

El IMSS al entregar la administración de los recursos de los trabajadores a las Afores y Siefores, y responsabilizar a las compañías aseguradoras del pago de las pensiones a los trabajadores contradice lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece que la Seguridad Social estará a cargo de la Administración Pública Federal y entidades descentralizadas.

Es importante al respecto, mencionar los problemas que ha tenido Chile, país en el que se ha adoptado este sistema, principalmente baja rentabilidad y mal manejo. En México, no es difícil prever los resultados del sistema de pensiones, si se considera el alto nivel de volatilidad de los mercados financieros en que por lo general se operan estos fondos.

Con respecto a los sujetos de aseguramiento es lamentable que los campesinos y los trabajadores domésticos no tengan derecho a prestaciones en dinero por riesgo de trabajo, ya que están expuestos en todo momento y pertenecen a las clases más desprotegidas.

El seguro social fue creado para proteger a las clases de bajos recursos y por eso es importante se considere integrar a tales grupos, a las prestaciones en dinero del seguro de riesgo de trabajo.

Es elogiable el esfuerzo del Instituto por tratar de agilizar los trámites que los patrones realizan ante tal, estableciendo el sistema del "IMSS desde su empresa", que favorece a los patrones con 100 o más trabajadores, y el sistema de recaudación "IMSS-INFONAVIT", que con un sólo trámite cubre la inscripción en ambos. El inconveniente, es el alto costo del sistema "IMSS desde su empresa". Es que representaría una considerable inversión, por lo que pocas empresas tienen acceso a dicho sistema. Por otra parte, es conveniente comentar dada la fuerte estructura administrativa del IMSS, a nuestro juicio la estimamos poco productiva.

El principal objetivo de nuestro trabajo fue aportar criterios claros para integrar el salario base de cotización, punto que en muchas ocasiones provoca efectos de carácter económico a los patrones por su errónea integración. Entre los autores que consultamos existían diferentes criterios, principalmente la integración del salario mixto. La Ley señala que el salario variable se establecerá en base al salario base de cotización, que no es otro que el que se encuentra conformado por todas las prestaciones otorgadas a los trabajadores, y muchos lo calculan sobre la base de la cuota diaria.

Por lo que respecta a los trabajadores incapacitados consideramos inapropiado que el patrón deba pagar las cuotas por el seguro de retiro e INFONAVIT, puesto que las incapacidades pueden durar hasta un año.

Es importante mencionar los siguientes conceptos: despensa y ayuda para pasajes. En lo particular consideramos que el IMSS debe desgravar dichas prestaciones para mejorar el nivel de vida de los trabajadores; con relación a dichos conceptos, el Instituto debería cambiar su criterio de integración por ejemplo:

Concepto	Integración actual	Propuesta de Integración
Despensa.	Cuando el monto rebase 40% del SMGDF, no importando si es en especie, efectivo o vales, entendiéndose que la integración es sólo sobre el excedente.	Cuando el monto rebase mas de un SMGDF o bien cuando no se le otorgue a un grupo de trabajadores.
Ayuda para transporte	Cuando el patrón lo da en efectivo y en forma permanente.	Este concepto no se debe de integrar al menos que rebase de un 40% del SMGDF, se debe de entender que solo el excedente se integra.

Como resultado de nuestras propuestas, se promoverían incrementos a las remuneraciones de los trabajadores, sin existir una carga tributaria hacia el patrón y al trabajador.

El IMSS debe pensar en un mejor nivel de vida para los trabajadores, para que exista conciencia por parte del patrón, se necesita alentar al patrón y poner cargas tributarias menos costosas ya que repercuten en perjuicio del trabajador.

El IMSS proporcionó a los patrones el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA) que permite que el propio patrón determine su pago de cuotas patronales, este sistema cumple con su objetivo principal pero su problemática es la carga adicional que representa para el patrón.

El patrón que tiene como mínimo 50 trabajadores, por lo general tiene un programa que le ayuda a elaborar la nomina para su correcto pago, (NOI, NOMINPAQ, ETC.) los cuales determinan el ISPT, PTU, Percepciones, Deduciones, Cálculos del IMSS por citar algunos cálculos; después de elaborar el patrón la nomina tiene que pasar los datos por segunda ocasión al (SUA), lo ideal sería que se pudieran importar al SUA, ya que no dudamos que las mismas empresas que se dedican a elaborar los programas antes citados sean las creadoras del SUA.

No hay que olvidar, que para el IMSS, este sistema fue conveniente, ya que así se obtienen menos cargas de trabajo y sobre todo menos gastos administrativos y de operación.

La Nueva Ley se debe de analizar con cuidado ya que aparentemente con a, existe una disminución de las cuotas pero al aumentar la base salarial dicha disminución no existe, por el contrario aumenta. Las reformas a la Ley del Seguro Social traspasan las obligaciones del Instituto a terceros, compañías aseguradoras y afores, que consideramos viola lo establecido en la propia constitución que marca que la seguridad social será un servicio público que estará a cargo del Estado o de organismos descentralizados. O bien será el comienzo de una privatización parcial del sistema de pensiones.

Como se mencionó anteriormente, los problemas financieros que sufre el Instituto Mexicano del Seguro Social son causa de una falta de planeación adecuada, puesto que el órgano administrativo supera al órgano operativo, y en cualquier empresa privada es al contrario.

Las contribuciones por concepto de previsión y seguridad social son un componente importante de la nómina de las empresas en México. Como podemos observar en el cuadro A, un patrón tiene que aportar al IMSS y al Infonavit un porcentaje del 29% adicional al salario (no considerando la prima por riesgo de trabajo), en caso de tener a un trabajador con salario mínimo y prestaciones de Ley, es decir, el patrón debe considerar previamente el pago de las cuotas patronales al estipular el sueldo de trabajador y como consecuencia ofrece salarios poco atractivos con el fin de cumplir con las obligaciones que marca la Ley del Seguro Social.

Como resultado de la carga impositiva en materia de seguridad social, es común que muchos patrones utilicen estrategias para disminuir la base gravable e inclusive omitir el pago de las cuotas.

Por lo anterior, podemos concluir que al disminuir la carga impositiva se contribuiría a generar más empleos e incrementar el nivel de vida de los trabajadores.

Las disposiciones tributarias no son claras y están expuestas a la interpretación de autoridades y particulares, por lo que deben tomarse medidas para unificar criterios.

ACERCA DOS Y ACURRIDOS

ANVERSO

AGREGADO 1

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFLIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-01

EXCLUSIVO I.M.S.S.		NOMBRE DE REGISTRO PATRONAL	
TIPO DE:	CLAVE MANEJO	2	DIG. VER
MOV.	CAUSA	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
ANCLAMENTO		3	

4 NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

5 ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA

6 CLAVE DE ATRIBUCION DEL PATRON

7 EXCLUSIVO IMSS EN SEGUROS ESPECIALIZADOS

8 DOMICILIO DEL PATRON

9 MARQUE CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO

A	ALTA PATRONAL	B	REANUNCIO ACTIVIDADES	C	CAMBIO DOMICILIO O IDENTIFICACION	D	CAMBIO NOMINATIVO O RAZON SOCIAL
E	SUBSTITUCION PATRONAL	F	TIPO COMO	G	REAJ	H	MEXICANA
				I	LEGAL	J	PREJUDICANTE

10 NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON SUJETO DEL CARGO O SU REPRESENTANTE. LEAL, JANDOTAR, JARRO

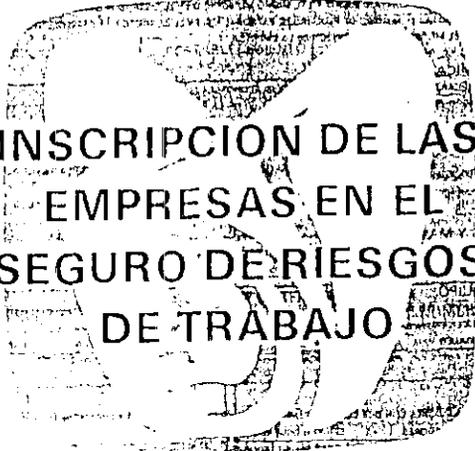
DELEGACION SUBDELEGACION

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

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

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

No. DE NOTARIA _____ No. DE ACTA _____ No. DE LIBRO _____ No. DE FOJA _____		INFORMACION ADICIONAL	
RES. PUBLICO DE LA PROPIEDAD DOMINIO _____			
LOCAL Y FECHA DE CONSTITUCION _____			
INSTRUCCIONES PARA EL PATRON			
CAUSA A ALTA	PRESENTE LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE TODOS SUS TRABAJADORES.		
CAUSA B REANUDACION ACTIVIDADES	ANOTE LOS DATOS REGISTRADOS ANTERIORMENTE EN EL IMSS, PRESENTANDO ADEMAS LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE SUS TRABAJADORES.		
CAUSA C CAMBIO DE DOM. O CIRCUNSCRIPCION	NUMERAL DE NOMINACION, RAZON SOCIAL, DEL PATRON O SUFOTO OBLIGADO _____ NUMERO DE REGISTRO PATRONAL _____		
CAUSA D CAMBIO NOMBRE O RAZON	ANOTE EL DOMICILIO ANTERIOR _____ EN CAMBIO DE CIRCUNSCRIPCION PRESENTE EN LA NUEVA CIRCUNSCRIPCION LOS AVISOS CONFORME CAUSA "A" (EXCEPTO D F.)		
CAUSA E SUSTITUCION PATRONAL	CALLE _____ NUM. RG _____ CO. DIA O POBLACION _____ MUNICIPIO _____ ESTADO _____ S. P. _____		
CAUSA F DUPLICIDAD	ANOTE NOMBRE Y NUMERO DEL REGISTRO DEL PATRON SUSTITUIDO (SOLICITE INFORMACION ADICIONAL)		
CAUSA G BAJA	NUMERAL DE NOMINACION, RAZON SOCIAL, DEL PATRON O SUFOTO OBLIGADO _____ NUMERO DE REGISTRO PATRONAL _____ D. V. _____		
CAUSA H MUELGA	ANOTE EL MOTIVO DE LA BAJA _____ EN CASO DE QUE LA BAJA CORRESPONDA A UNO DE LOS CENTROS DE TRABAJO O FILIALES DE UNA EMPRESA CONTROLADOS POR UN MISMO REGISTRO PATRONAL, PRESENTE UNICAMENTE LOS AVISOS DE BAJA DE LOS TRABAJADORES ALSCRITOS A DICHOS CENTROS O FILIAL.		
LAS EMPRESAS EN ESTADO DE MUELGA NO PRESENTAN AVISOS DE BAJA, S.O.D DEBEN INFORMAR LOS NOMBRES Y NUMEROS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE NO ESTAN EN MUELGA.			
* PARA LAS CAUSAS A, B, D, Y E ADJUNTE COPIA DEL ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA, DEBIDAMENTE PROTOCOLIZADA Y COPIA DEL REGISTRO DE LA S.H.C.P. U OTRA DEPENDENCIA QUE AUTORIZA EL EJERCICIO ADEMAS DE LA FORMA HOJA DE INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. (ESTA ULTIMA EXCEPTO EN CAUSA "D"). * PARA LA CAUSA "C" ADJUNTE COPIA DEL AVISO DE CAMBIO DE DOMICILIO (S.H.C.P.).			



**INSCRIPCION DE LAS
EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS
DE TRABAJO**

NOMBRE O RAZON SOCIAL	REGISTRO ISI PATRONAL (E/S)
DELEGACION	



INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS
EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

1. DATOS GENERALES		REGISTROS PATRONALES
NOMBRE RAZON SOCIAL		
DIRECCION		
<input type="checkbox"/> INICIAL	<input type="checkbox"/> FUSION	<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ESTABLECIMIENTO
		<input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDAD
		<input type="checkbox"/> SUSTITUCION PATRONAL

IMPORTANTE: SIRVASE LEER CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES DE LLENADO. EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACION ADICIONAL EN HOJAS POR SEPARADO.

2. ACTIVIDAD ECONOMICA Y GRUPO					
<input type="checkbox"/> AGRICULTURA	<input type="checkbox"/> GANADERIA	<input type="checkbox"/> MINERIA	<input type="checkbox"/> PESCA	<input type="checkbox"/> CAZA	
<input type="checkbox"/> INDUS. EXTRACTIVAS	<input type="checkbox"/> INDUS. TRANSFORMACION	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> COMERCIO	<input type="checkbox"/> SERVICIOS	
EQUIVALENCIA					

3. MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES	
NOMBRE	NOMBRE

4. MAQUINARIA Y EQUIPO			
NOMBRE	NOMBRE	USO	

5. PERSONAL	
NOMBRE Y N° DE IDENTIFICACION	NOMBRE Y N° DE IDENTIFICACION
OFICIO U OCUPACION	OFICIO U OCUPACION

SECRETARIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION

ENCARGADO DE LA EMISIÓN Y DE RENOVACIÓN DEL CHABO DE PAGO DE LAS EMPRESAS

ANVERSO

AGREGADO 3

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

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

F.M.S.S. CLAVE DE SUJETOS PERMANENTE 2 EVENTUAL COND. 3		NUMERO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR 3		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR DO. VER. 4	
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL 1		NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (EN ABREVIADA UBRAS) 5			
APELLIDO PATERNO 5		APELLIDO MATERNO 5		NOMBRE DEL EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO FNFI IMSS	
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 6		TIPO DE SALARIO FUG 0		VARIABLE 1 MUYO 2	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO 7		MASC FEM SEXO (2) 8		OCUPACION DEL TRABAJADOR 10	
DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (2 DIG.) LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) 11		EN ESTE MOMENTO, ¿SE ENCUENTRA TRABAJANDO PARA ALGUN OTRO EMPLEADOR? SI (1) NO (2)			
NOMBRE DE LA MADRE (A UN FINADO) 12		CALLE, COLONIA, MUNICIPIO, ESTADO DOMICILIO DEL TRABAJADOR 13			
NOMBRE, DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO 13		CALLE, NO. INTERIOR, MUNICIPIO, ESTADO UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO 14			
FIRMADO EL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (FOLIO 15)		FIRMADO EL TRABAJADOR 15			
				EXTEMPORANEO 1	

LOS MOMENTOS OUF AMPARA ESTE FORMATO SURTIEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

LENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

IMPORTANTE PARA EL PATRON

- PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO CONSIDERE LOS ART'S 27, 28, 29, 30 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT.
- LAS INSCRIPCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE YA TIENEN NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL PODRAN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNETICOS, SOLICITE MAYOR INFORMACION EN EL IMSS.

IMPORTANTE PARA EL TRABAJADOR

A PARTIR DE ESTA FECHA, HA QUEDADO USTED INSCRITO CON DERECHO A RECIBIR LAS PRESTACIONES DE LAS LEYES DEL IMSS E INFONAVIT, UNA VEZ REUNIDAS LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ELAS.

RECUERDE QUE EL NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL QUE SE LE HA ASIGNADO ES UNICO E INTRANSFERIBLE Y DEBERA PROPORCIONARLO CADA VEZ QUE SOLICITE ALGUN TRAMITE ANTE LOS INSTITUTOS O ANTE LA AFORE DE SU ELECCION.

PARA LA OBTENCION DEL SERVICIO MEDICO, DEBERA USTED ACUDIR A LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR QUE APARECE ANOTADA EN ESTE AVISO PARA QUE LE SEA ENTREGADA SU TARJETA DE AFILIACION Y SU TARJETA DE CITAS MEDICAS.

PARA EL REGISTRO DE SUS BENEFICIARIOS LEGALES DEBERA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADEMAS DE PRESENTAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- ESPOSA (O)
(CON HIJOS PROCREADOS)
- CONCUBINA (O)
(SIN HIJOS PROCREADOS)
- HIJOS.
(HASTA LOS 16 AÑOS)
(DE 18 A 25 AÑOS)
- PADRES.
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE MATRIMONIO CIVIL
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DE UNO DE LOS HIJOS.
 - COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO, MINIMA DE 5 AÑOS.
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO Y COMPROBANTE DE LA ESCUELA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL DONDE REALIZA ESTUDIOS, QUE INDIQUE INICIO Y TERMINO DEL CICLO ESCOLAR.
 - COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO Y COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO.

PARA TODO TRAMITE Y SOLICITUD DE PRESTACIONES DEBE PRESENTAR LA TARJETA DE AFILIACION.

IMPORTANTE:

- CUALQUIER CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL IMSS, A TRAVES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCION.
- REVISE QUE SU SALARIO ESTE CORRECTAMENTE ANOTADO, YA QUE ES LA BASE PARA OTORGARLE LOS BENEFICIOS QUE ESTABLECEN LAS LEYES DEL SEGURO SOCIAL Y EL INFONAVIT.

ANVERSO

AGREGADO 4

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

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
 PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-03

IMSS CLAVE DE ARGUMENTO TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3		NO DEJADOS CONYUGALES REGISTRO DE POBLACION O REGISTRO GENERAL DE CONTRIBUYENTES	
NOMBRE DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS) APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO NOMBRE DEL TRABAJADOR		OCUPACION DEL TRABAJADOR	
TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MIXTO 2		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$ SALARIO BASE DE COTIZACION \$ FECHA DE MODIFICACION 1		EXTEMPORANEO 1 CASO DE CAMBIO DE PUESTO ANULAR LOS BASES DEL LABORADOR DEL MODIFICADO	
DIA Y DIGITOS MES Y DIGITOS AÑO Y DIGITOS NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO APELLIDO COMPLETO	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y NUMERACION MUNICIPIO ESTADO		FIRMA DEL TRABAJADOR	

LEÑESE A MACUINA O LETRA DE MOLDE

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

2

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

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

A LOS PATRONES

- PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO CONSIDERE LOS ART'S. 27, 28, 29, 30 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL ARTICULO 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT. RECUERDE, CADA VEZ QUE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS ESTABLEZCA NUEVOS SALARIOS MINIMOS GENERALES, LOS INSTITUTOS OPERARAN EN FORMA AUTOMATICA LAS MODIFICACIONES DE SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES.

I M P O R T A N T E

LAS MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES, PODRAN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNETICOS.

- ASIMISMO Y SIN COSTO PARA USTED, EL IMSS PUEDE PROPORCIONARLE EL PROGRAMA DE CAPTURA DE INFORMACION PARA MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES.
- EN ESTOS CASOS, EL INSTITUTO OPERARA LAS MODIFICACIONES DE SALARIO A TRAVES DE SUS EQUIPOS DE COMPUTO
- PARA MAYOR INFORMACION, ACUDA A LOS SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS DEL IMSS. DE LA SUBDELEGACION MAS CERCANA A SU EMPRESA.

TRABAJADOR: EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL IMSS A TRAVES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCION.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFLIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR
O ASEGURADO

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-04

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

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CLAVE DE ARGUMENTO		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	
NUMERO DE IDENTIFICACION PATRONAL 10 DIGITOS		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO 15 DIGITOS	
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS)		EXTEMPORANEO 1 APLICACION ART. 37 L.S.S.	
APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO NOMBRE DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO		EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS	
EN CASO DE FALTA DE FECHA Y HORA, NOMBRE (S)		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
CALLE Y NUMERAZONA NUMERO		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
MANEJO APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO DIA, MES Y AÑO DE SALARIO		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
DIA, 2 DIGITOS MES, 2 DIGITOS AÑO, 2 DIGITOS		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
CAUSA DE LA BAJA 2		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (ANOTAR CARGO) 3		APELLIDO PATRNO APELLIDO MATRNO	

LLENAR EN LA MAQUINA O LETRA DE MOLDE

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



SUBDIRECCION GENERAL TECNICA
JEFATURA DE SERVICIOS DE
AFILIACION AGENCIA DE DERECHOS

AVISO PARA COMUNICAR CAMBIOS DE SALARIOS
CONTRACTUALES EN FECHAS Y PORCENTAJES
DE INCREMENTOS IGUAL A LOS
SALARIOS MINIMOS GENERALES

UBICACION

1

NOMBRE DEL PATRON O RAZÓN SOCIAL		REGISTRO PATRONAL	10 DÍGITOS DIG. VER									
<p>①</p> <table border="1" data-bbox="679 645 820 1021"> <tr> <td colspan="3">FECHA DE AÑO DEL SALARIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>DE</td> <td>ME</td> <td>AÑO</td> </tr> </table>				FECHA DE AÑO DEL SALARIO			2			DE	ME	AÑO
FECHA DE AÑO DEL SALARIO												
2												
DE	ME	AÑO										
<p>③</p> <p>FECHA DE EMISIÓN</p>		<p>SELLO DE RECEPCIÓN EN EL IMSS</p>										
<p>④</p> <p>FIRMA DEL PATRÓN O SU REPRESENTANTE LEGAL</p>												

CUADROS DE ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

FORMULA PARA LA INTEGRACIÓN DEL SBC

CUANDO INTEGRAN	CUANDO NO INTEGRAN	FUNDAMENTO LEGAL	
<p>Tiempo extra. Se integra la parte que rebasa las tres horas diarias, tres veces a la semana, teniendo en las diferentes jornadas</p>	<p>El tiempo extra que no rebasa de tres horas diarias, ni tres veces a la semana</p>	<p>Art. 27, frcc IX de la NLSS</p>	<p>(S.C.D.) Jornada Diurna, Nocturna, e Matutina X Hrs. ext. (triples x 3). El periodo que comprendiere las horas extras</p> <p>S.C.F. Salario Cuota Diana</p>
<p>Alimentación y Habitación Si son gratuitos, incrementándose por un alimento 8.33%, por dos alimentos 16.66%, por tres alimentos 25% y por Habitación 25%, porcentaje sobre el salario que se pega en efectivo, o bien cuando el trabajador pague un 19% del SMGDF por cada una de estas.</p>	<p>Alimentación y habitación Cuando el trabajador pague mas de un 20% del SMGDF por cada una de estas</p>	<p>Art. 27, frcc V, y 38 de la NLSS</p>	<p>Por 1 alimento cuota diaria x 8.33% = integra al salario Por 2 alimentos cuota diaria x 16.66% = integra al salario Por 3 alimentos cuota diaria x 25.00% = integra al salario Por habitación cuota diaria x 25.00% = integra. al salario</p>
<p>Bono o ayuda para transporte. Cuando el patrón lo da en efectivo y permanente, y en forma general no importando si es a un solo trabajador, o a un grupo o bien a todos</p>	<p>Bono o ayuda para transporte Cuando es utilizado como un instrumento de trabajo</p>	<p>Art. 27, frcc I, de la NLSS</p>	<p>Cantidad en efectivo Días de salario devengado</p>
<p>Fondo de ahorro Cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor, integrándose el excedente, o bien cuando el trabajador realice más de dos retiros al año, no importando como se constituya.</p>	<p>Fondo de ahorro Cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador. Pero, además que sólo éste pueda realizar hasta dos retiros al año</p>	<p>Art. 27, frcc II, de la NLSS</p>	<p>Fondo de ahorro promedio diario aportación patronal Días de salario devengado</p>
<p>Gratificaciones, primas, premios, bonos, incentivos por producción o por productividad</p>	<p>Siempre se integran</p>	<p>Art. 27, frcc VII de la NLSS y 84 de la LFT</p>	<p>Cantidad aportación patrón Días de salario devengado</p>
<p>Propinas. Las que son pactadas directamente con el patrón</p>	<p>En este caso si son pagadas por el patrón siempre se integran</p>	<p>Art. 27, de la NLSS y 346 de la LFT</p>	<p>Cantidad aportación patrón Días de salario devengado</p>
<p>Aguinaldo. Como mínimo 15 días de salario de acuerdo con el art. 87 de la LFT</p>	<p>El aguinaldo es una prestación de ley por lo tanto siempre se integra</p>	<p>Art. 27, de la NLSS y 84 y 97 de la LFT</p>	<p>Cuota diaria X 15 días mínimo de ley 365 días</p>

PORCENTAJES DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES MENSUALES APLICABLES AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y TOPES SALARIALES.

Vigentes a partir de:	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD										INVALIDEZ Y VIDA				RIESGO DE TRABAJO (3)				GUARDERÍAS Y PREVISION SOCIAL																
	Cuota fija (1)		Excedente (2)		Prestaciones en dinero		Gastos médicos pensionados		Topes		Patibón		Asseg		Total		Patibón		Total		Topes		Patibón		Total										
	Patibón	Total	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg	Patibón	Asseg							
	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg	Total	Asseg							
1° julio 1997	13.90	13.90	6.00	2.00	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	16	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00						
1° julio 1998	13.90	13.90	6.00	2.20	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	10	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00					
1° enero 1999	14.55	14.55	5.51	1.84	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	16	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00				
1° julio 1999	14.55	14.55	5.51	1.84	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	17	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00				
1° enero 2000	15.20	15.20	5.02	1.68	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	17	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00				
1° julio 2000	15.20	15.20	5.02	1.68	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	18	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00				
1° enero 2001	15.85	15.85	4.53	1.52	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	18	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00			
1° julio 2001	15.85	15.85	4.53	1.52	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	18	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
1° enero 2002	16.50	16.50	4.04	1.36	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	19	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
1° julio 2002	16.50	16.50	4.04	1.36	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	19	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
1° enero 2003	17.15	17.15	3.55	1.20	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	20	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
1° julio 2003	17.15	17.15	3.55	1.20	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	21	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° enero 2004	17.80	17.80	3.06	1.04	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	21	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° julio 2004	17.80	17.80	3.06	1.04	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	22	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° enero 2005	18.45	18.45	2.57	0.88	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	22	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° julio 2005	18.45	18.45	2.57	0.88	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	23	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° enero 2006	19.10	19.10	2.08	0.72	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	23	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° julio 2006	19.10	19.10	2.08	0.72	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	24	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° enero 2007	19.75	19.75	1.59	0.56	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	24	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
1° julio 2007	19.75	19.75	1.59	0.56	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	25	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
1° enero 2008	20.40	20.40	1.10	0.40	0.70	0.25	0.95	1.050	0.375	1.425	25	SMGDF	1.750	0.625	2.375	25	SMGDF	%	%	25	SMGDF	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	

85. 1. La cuota fija se pagará sobre la base de un Salario Mínimo vigente en el Distrito Federal (SMGDF).
 2. La base de cotización para el excedente es la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el SMGDF.
 3. La prima de riesgo de trabajo dependerá de la empresa y se aplicará sobre salario base de cotización.

AGREGADO 9

PORCENTAJES DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES BIMESTRALES APLICABLES AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y TOPES SALARIALES.

Vigentes a partir de.	RETIRO CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ										INFONAVIT		
	Retiro					Cesantía en edad avanzada y vejez					Total	Patrón	Total
	Topes	Patrón	Total	Topes	Patrón	Aseq.	Total	Topes	Patrón	Total			
1º julio 1997	25 SMGDF	2.00	2.00	15 SMGDF	3.150	1.125	4.275	15 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 1998	25 SMGDF	2.00	2.00	16 SMGDF	3.150	1.125	4.275	16 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 1999	25 SMGDF	2.00	2.00	16 SMGDF	3.150	1.125	4.275	16 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 1999	25 SMGDF	2.00	2.00	17 SMGDF	3.150	1.125	4.275	17 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2000	25 SMGDF	2.00	2.00	17 SMGDF	3.150	1.125	4.275	17 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2000	25 SMGDF	2.00	2.00	18 SMGDF	3.150	1.125	4.275	18 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2001	25 SMGDF	2.00	2.00	18 SMGDF	3.150	1.125	4.275	18 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2001	25 SMGDF	2.00	2.00	19 SMGDF	3.150	1.125	4.275	19 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2002	25 SMGDF	2.00	2.00	19 SMGDF	3.150	1.125	4.275	19 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2002	25 SMGDF	2.00	2.00	20 SMGDF	3.150	1.125	4.275	20 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2003	25 SMGDF	2.00	2.00	20 SMGDF	3.150	1.125	4.275	20 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2003	25 SMGDF	2.00	2.00	21 SMGDF	3.150	1.125	4.275	21 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2004	25 SMGDF	2.00	2.00	21 SMGDF	3.150	1.125	4.275	21 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2004	25 SMGDF	2.00	2.00	22 SMGDF	3.150	1.125	4.275	22 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2005	25 SMGDF	2.00	2.00	22 SMGDF	3.150	1.125	4.275	22 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2005	25 SMGDF	2.00	2.00	23 SMGDF	3.150	1.125	4.275	23 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2006	25 SMGDF	2.00	2.00	23 SMGDF	3.150	1.125	4.275	23 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2006	25 SMGDF	2.00	2.00	24 SMGDF	3.150	1.125	4.275	24 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2007	25 SMGDF	2.00	2.00	24 SMGDF	3.150	1.125	4.275	24 SMGDF	5.00	5.00			
1º julio 2007	25 SMGDF	2.00	2.00	25 SMGDF	3.150	1.125	4.275	25 SMGDF	5.00	5.00			
1º enero 2008	25 SMGDF	2.00	2.00	25 SMGDF	3.150	1.125	4.275	25 SMGDF	5.00	5.00			

Cuotas obrero patronales calculadas en porcentaje de acuerdo al número de veces el Salario Mínimo General vigente el Distrito Federal, integrado con las prestaciones de Ley.

No. de SMGDF (A)	Cuota diaria (B)		Salario Integrado (C)		Cuotas obrero patronales diarias			Cuotas obrero patronales anuales			Porcentaje respecto al salario diario integrado	
	(B)	(C)	Patrón (D)	Trab (E)	Total (F)	Patrón (G)	Trab. (H)	Total (I)	Patrón (J)	Trab. (K)	Global (L)	
1	30.20	31.57	8.82	0.75	9.57	3,220.06	273.63	3,493.69	28%	2%	32%	
2	60.40	63.13	13.45	1.50	14.95	4,908.72	547.26	5,455.98	22%	2%	25%	
3	90.60	94.70	18.07	2.25	20.32	6,596.58	820.89	7,417.47	20%	2%	22%	
4	120.80	126.26	24.51	3.60	28.11	8,945.83	1,314.98	10,260.80	20%	3%	23%	
5	151.00	157.83	30.95	4.96	35.90	11,295.07	1,809.07	13,104.14	20%	3%	24%	
6	181.20	189.39	37.38	6.31	43.69	13,644.31	2,303.16	15,947.47	21%	3%	24%	
7	211.40	220.96	43.82	7.66	51.48	15,993.55	2,797.25	18,790.80	21%	4%	24%	
8	241.60	252.52	50.25	9.02	59.27	18,342.79	3,291.34	21,634.13	21%	4%	25%	
9	271.80	284.09	56.69	10.37	67.06	20,692.03	3,785.42	24,477.46	21%	4%	25%	
10	302.00	315.65	63.13	11.72	74.85	23,041.28	4,279.51	27,320.79	21%	4%	25%	
11	332.20	347.22	69.56	13.08	82.64	25,390.52	4,773.60	30,164.12	21%	4%	25%	
12	362.40	378.78	76.00	14.43	90.43	27,739.76	5,267.69	33,007.45	21%	4%	25%	
13	392.60	410.35	82.44	15.79	98.22	30,089.00	5,761.78	35,850.78	21%	4%	25%	
14	422.80	441.91	88.87	17.14	106.01	32,438.24	6,255.87	38,694.11	21%	4%	25%	
15	453.00	473.48	95.31	18.49	113.80	34,787.48	6,749.96	41,537.45	21%	4%	25%	
16	483.20	505.04	101.74	19.85	121.59	37,136.73	7,244.05	44,380.78	21%	4%	25%	
17	513.40	536.61	105.06	20.05	125.71	38,345.72	7,537.17	45,882.89	20%	4%	24%	
18	543.60	568.17	108.37	21.45	129.82	39,554.36	7,829.64	47,384.00	20%	4%	24%	
19	573.80	599.74	111.68	22.25	133.93	40,763.00	8,122.11	48,885.11	19%	4%	23%	
20	604.00	631.30	114.99	23.05	138.04	41,971.64	8,414.57	50,386.21	19%	4%	23%	
21	634.20	662.87	118.30	23.85	142.16	43,180.28	8,707.04	51,887.32	19%	4%	22%	
22	664.40	694.43	121.61	24.66	146.27	44,388.92	8,999.51	53,388.43	18%	4%	22%	
23	694.60	725.00	124.92	25.46	150.38	45,597.55	9,291.98	54,889.53	18%	4%	22%	
24	724.80	755.56	128.24	26.26	154.49	46,806.19	9,584.45	56,390.64	18%	4%	21%	
25	755.00	789.13	131.55	27.06	158.61	48,014.83	9,876.91	57,891.75	17%	4%	21%	

Nota: No se consideraron las primas por riesgo de trabajo

A Número de veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

B Importe de los salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.

C Salario mínimo del D.F. integrado con las prestaciones de Ley para el primer año de servicios

D Cuotas patronales diarias pagadas sobre el salario diario integrado

E Cuotas obreras diarias pagadas sobre el salario diario integrado

F Suma de las cuotas obrero patronales

G Cuotas patronales anualizadas de acuerdo con el número de veces de salario mínimo del D.F. que se pagan.

H Cuotas obreras anualizadas de acuerdo con el número de veces de salario mínimo del D.F. que se reciben.

I Suma de las contribuciones anualizadas

J Porcentaje de las cuotas patronales diarias con respecto al salario diario integrado (B)

K Porcentaje de las cuotas obreras diarias con respecto al salario diario integrado (B)

L Suma de los porcentajes

ACUERDOS DEL CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS.

Son resoluciones que emite el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de asuntos que se prestan a confusión, ya sea debido a la diversidad de criterios de interpretación de la Ley como a lo confuso de ésta. Los acuerdos referidos a los conceptos integrantes del salario base de cotización, aparecieron publicados el 11 de abril de 1994; y siguen siendo válidos por no oponerse a la vigente LSS, según lo ordena el Artículo Primero Transitorio de la propia ley.

Además, los acuerdos 267/97 y 268/97 publicados en el DOF del 18 de julio de 1997 relativo a la determinación anual de la prima del seguro de riesgos de trabajo.

ACUERDO 494/93 (18 DE AGOSTO DE 1993).

Este consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251) fracciones I, IV Y XIII, 252 (actual 263) y 253 fracción X Bis (actual 264, fracción XI) 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 (actual 27) de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de Julio del presente año, acuerda lo siguiente: I **FONDO DE AHORRO**. La fracción II del artículo 32, (actual 27) establece que cuando el ahorro se integra 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, integra 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 (18 DE AGOSTO DE 1993)

Este consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251), fracciones I, IV Y XIII, 252 (actual 263) y 253 fracción X Bis (actual 264, fracción XI) 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 (actual 27) de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1994, acuerda lo siguiente: I **DESPENSA**. La fracción VI del artículo 32 (actual 27) determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje

superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. 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 (18 DE AGOSTO DE 1993)

Este consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251), fracciones I, IV Y XIII, 252 (actual 263) y 253 fracción X Bis (actual 264, fracción XI) 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 (actual 27) de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1994, acuerda lo siguiente:

I. PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. La fracción VII del citado artículo 32 (actual 27), 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, cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan de 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 77/94 (9 DE MARZO 1994)

Este consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251), fracciones I, IV Y XIII, 252 (actual 263) y 253 fracción X Bis (actual 264, fracción XI) 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 los conceptos regulados por el artículo 32 (actual 27) de la misma ley, reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente: **I. SEGUROS DE VIDA, INVALIDEZ Y GASTOS MÉDICOS.** Si un patrón contrata en lo personal seguro de Grupo o Global a favor de sus trabajadores, tal prestación 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 y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo para la contratación del seguro,

porque en este caso es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente en estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 (actual 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 sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato, el 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 (actual 27), de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9º Bis (actual 9º) y 32 (actual 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. **ALIMENTACION.** La fracción V del artículo 32 (actual 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 9º Bis. (Actual 9º) y 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 se integra al 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 \$ 3.05 SMGDF, abril de 1995, (\$ 5.29 julio de 1997), (\$ 6.04 a partir de enero de 1998), que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 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 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 la integración del 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 (actual 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 9º Bis (actual 9º) y 38 (actual 32) de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 (actual 32) en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de 8.33% del salario real percibido por el trabajador, 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 su Acuerdo 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993; V. **BONOS O PREMIOS DE ANTIGÜEDAD.**- Cualquier cantidad que se entregue a al trabajador por sus servicios constituye salario en los

términos de los artículos 32 (actual 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 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° Bis 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 encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 (actual 27) de la Ley del seguro Social, y VII. Hágase de 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, a fin 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

ACUERDO 267/97 (11 DE JUNIO DE 1997).

Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 252, 253, 79 y 80 de la Ley del Seguro social en vigor desde el 1° de abril de 1973; 24 fracciones II y III del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo y, Primero del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996, por el cual se reforma el párrafo primero del Artículo Primero Transitorio de la Ley del Seguro Social, publicada el 21 de diciembre de 1995, mediante el cual se establece que la entrada en vigor de la Ley en toda la República, será a partir del día 1° de julio de 1997, acuerda: I - La aplicación de la fórmula para el cálculo del Índice de Siniestralidad, contenida en el artículo 30 del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1987, se realizará por última vez para los patrones que hayan permanecido en la misma clase durante el periodo anual completo, comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1997, quienes deberán determinar, en febrero de 1998, su prima conforme a su siniestralidad registrada en dicho periodo de 1997, en los términos del Reglamento mencionado; II - La prima determinada conforme al punto anterior, estará vigente desde el 1° de marzo de 1998 hasta el 28 de febrero de 1999; III - La aplicación de la fórmula para la fijación de la prima a cubrir por el Seguro de Riesgo de Trabajo, prevista en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, se realizará por primera vez y sin que rijan los límites entre las clases, fluctuando sólo hasta el 1% de los Salarios Base de Cotización para los patrones que hayan permanecido en la misma clase durante el periodo anual completo, comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1998, quienes deberán determinar, en febrero de 1999, su prima conforme a su siniestralidad registrada en dicho periodo de 1998; IV - La prima determinada conforme al punto anterior, tendrá vigencia desde el 1° de marzo de 1999 hasta el 29 de febrero del año 2000; y, V - La fórmula contenida en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, deberá ser revisada por el Instituto en el segundo semestre del año 2000, conforme al tiempo previsto en el Artículo 76 de la propia Ley para efecto de determinar el factor de prima que permita, en su caso, mantener el equilibrio financiero del Seguro de Riesgos de Trabajo. De requerirse alguna adecuación a esta fórmula se llevarán a cabo, por parte del Instituto, los trámites administrativos necesarios ante las instancias que correspondan, para que éstas a su vez, promuevan lo conducente ante el H. Congreso de la Unión. El presente Acuerdo deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

ACUERDO 268/97 (11 DE JUNIO DE 1997).

Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo Segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del Artículo Primero Transitorio de la Ley del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996, que autoriza al Instituto Mexicano del Seguro Social para dar a conocer el cómputo de fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios de la Ley del Seguro Social, acuerda: I.- Los patrones que se encuentren en el supuesto previsto por el párrafo primero del Artículo Noveno Transitorio de la Ley continuarán sujetos hasta el

primer bimestre de 1998 a las mismas cuotas que venían cubriendo en el Seguro de Riesgo de Trabajo; II.- Los patrones que se encuentren en el supuesto previsto por el párrafo segundo del propio Artículo Noveno Transitorio de la Ley, para efectos del cálculo de su siniestralidad, lo realizarán considerando el periodo anual completo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1997 y deberán determinar, en febrero de 1998, su prima conforme a su siniestralidad registrada en dicho periodo de 1997, en los términos del Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgo de Trabajo;

III.- La fórmula contenida en el Artículo 72 de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, deberá ser revisada por el Instituto en el segundo semestre del año 2000 para efectos de determinar el factor de prima que permita, en su caso, mantener el equilibrio financiero del Seguro de Riesgo de Trabajo. De requerirse alguna adecuación a esta fórmula se llevarán a cabo, por parte del Instituto los trámites administrativos necesarios ante las instancias que correspondan, para que éstas, a su vez, promuevan lo conducente ante el H. Congreso de la Unión; IV - El plazo para la constitución de la reserva correspondiente al Seguro de Invalidez y Vida previsto en el párrafo primero del Artículo Vigésimo Primero Transitorio de la Ley correrá a partir del 2 de enero de 1991 hasta el 30 de junio de 1997; V.- El plazo de 4 años a que hace referencia la fracción III del Artículo Vigésimo Primero Transitorio de la Ley empezará a contarse a partir del 2 de agosto de 1997, para que la reserva se encuentre totalmente invertida; VI.- El plazo que no exceda de 4 años, a que hace referencia el párrafo primero del Artículo Vigésimo Segundo Transitorio de la Ley, empezará a correr a partir del 2 de julio de 1997; VII.- La fecha en que entre en vigor el Artículo 28 de la Ley, que hace referencia el párrafo primero del Artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la Ley, será la del 1 de julio del año 2007; y VIII.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día primero de julio de 1997, y deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Atentamente

México, D.F., a 9 de julio de 1997

El Secretario General
Juan Moisés Calleja García
Rúbrica

GLOSARIO.

Accidente de trabajo. Lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo.

Accidente en trayecto. El que se produce cuando el trabajador se dirige a su trabajo y regresa de él.

Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) Son entidades financieras que se dedican de manera exclusiva a administrar las cuentas individuales, canalizar recursos de las subcuentas y a la administración de las Sociedades de Inversión autorizadas para operar con valores y documentos indispensables para promover el ahorro de los trabajadores.

Afiliación. Registro y control de inscripción de patrones y trabajadores.

Aportaciones voluntarias. Son las cantidades de dinero que aportan en forma voluntaria los trabajadores o patrones a la cuenta individual del primero.

Asignaciones familiares. Es una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas: esposa, 15%; hijos menores, 10%, y padres dependientes, 10% c/u. Siempre y cuando dependan económicamente del pensionado.

Ausentismo. Ausencia del trabajador en el lugar donde desempeña sus labores por un pequeño periodo.

Ayuda asistencial. Es un apoyo económico que se le otorga a un pensionado que no tiene ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él equivalente al 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda. O bien, del 20% si su estado físico requiere que lo asista otra persona permanentemente.

Beneficiario. Familiar dependiente del asegurado que recibe determinados beneficios.

Capitales constitutivos. Cantidad de dinero necesaria, desde el punto de vista actuarial, para garantizar el pago de su renta a un pensionado, y al fallecimiento de éste, a los derechohabientes legales.

Cédula de determinación. Medio magnético o documento, en el cual el patrón determina el importe de las cuotas a enterar a IMSS; así como el emitido y entregado por dicho Instituto al Patrón y utilizado por éste, para determinar el importe de las cuotas a enterar.

Cédula de liquidación. Documentación mediante la cual el IMSS, en ejercicio de sus facultades como organismo fiscal autónomo determina en cantidad líquida los créditos fiscales a su favor, ante el incumplimiento u omisión por parte del patrón o sujeto obligado de las disposiciones que le imponen la ley y sus reglamentos.

Clave de registro patronal. Número de asignación que formula el IMSS para control patronal.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) Órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público encargado de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia del sistema de ahorro para el retiro

Concubina. Mujer que vive y cohabita con un hombre si éste fuera su marido.

Cónyuge. Significa consorte, esposo o esposa, personas unidas en matrimonio.

Cuenta individual. Es la que deben abrir los asegurados en la AFORE que sea de su preferencia para que se depositen en ella las aportaciones tripartitas (Estado, patrón y trabajador), así como, sus rendimientos y remanentes distribuidos por el Infonavit.

Cuota diaria. Cantidad periódica y en efectivo que percibe el trabajador, por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación

Derechohabiente. Asegurado, pensionado o beneficiario de prestaciones de la seguridad social.

Dictamen. Opinión emitida bajo protesta de decir la verdad, por Contador Público Autorizado por el IMSS, sobre los estados financieros de la empresa obligada, con relación a las contribuciones de seguridad social.

Enfermedad de trabajo. Todo estado patológico derivado de una acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley federal del Trabajo.

Enfermedad. Toda alteración física o mental en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por agentes físicos, químicos o biológicos, que puede imposibilitar para el desempeño del trabajo o actividades de la vida diaria y requiere de la atención médica para su prevención, curación o rehabilitación

Grado de riesgo. Es la medida de siniestralidad o peligrosidad a la que están expuestos los trabajadores en virtud de la actividad que desempeñan conforme a la rama o actividad a que se dedican.

Huelga. Suspensión de labores en la empresa o establecimiento llevada a cabo por una coalición de trabajadores para exigir al patrón, mediante la presión y la resistencia, el cumplimiento o mejoría de las condiciones de trabajo

Incapacidad permanente. Valuación que realizan los médicos del Instituto, con base en la determinación del estado físico-funcional del trabajador y la información médica, técnica y social que aporten los representantes del sindicato y de la empresa para la que presta sus servicios.

Incapacidad temporal para el trabajo. Es la pérdida o disminución por cierto tiempo de las facultades físicas o mentales, que imposibiliten al asegurado para realizar su trabajo habitual.

Individualizar. Es el proceso de abono a cada una de las subcuentas, por las cuotas aportadas.

Invalidez. Cuando el asegurado se haile imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales

Jornada reducida. Periodo de trabajo inferior a los máximos permitidos en la Ley Federal del Trabajo.

Jornada. Distribución del tiempo de trabajo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio del patrón.

Maternidad. Estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana en relación con el embarazo, el parto y la lactancia.

Medicina preventiva. Acciones tendientes a evitar la presencia de enfermedades mediante promoción para la salud, protección específica, diagnóstico y tratamiento oportuno, limitación del daño y rehabilitación

Modificaciones salariales. Avisos de cambios de ingresos fijos, variables o mixtos que entrega el patrón para definir el salario base de cotización

Monto constitutivo. Es la cantidad indispensable para contratar los seguros de renta vitalicia y de supervivencia

Multas. Sanciones que podrá aplicar el IMSS por infracciones legales, de acuerdo al tabulador reglamentario.

Nómina. Documento administrativo que sirve para el pago de los haberes de los funcionarios o empleados, y en el que consta el nombre de éstos y la cantidad que a cada uno le corresponde cobrar por un determinado periodo.

Patrón. Persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.

Pensión. Es la prestación económica otorgada, periódicamente, por una institución de seguridad social a una persona física asegurada o a sus beneficiarios, al reunir los requisitos que marca la ley correspondiente.

Registro Patronal. Constancia documental o por medios magnéticos y de telecomunicaciones de los avisos entregados por las empresas.

Renta vitalicia. El contrato por el cual una aseguradora autorizada, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado

Retiro programado. Es el convenio que celebran los pensionados con las AFORES para que se distribuyan los recursos de su cuenta individual, de acuerdo con la esperanza de vida de los pensionados y tomando en cuenta la expectativa de los rendimientos. El pago anual se calculará tomando en cuenta la pensión mínima garantizada y el monto de una renta para el pensionado y sus beneficiarios, de tal forma que este monto se eleva a la vida probable del interesado y se califica como capital que será dividido entre la cuenta individual del asegurado.

Salario base de cotización. Cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios, sin importar su carácter permanente o eventual. Determinado el salario base de cotización promedio diario, se multiplicará por el número de días del mes o bimestre relativo, obteniéndose la base salarial para la aplicación del monto de las cuotas.

Salario fijo. Se integra por retribuciones permanentes y con carácter previamente conocido, como lo son el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, así como las prestaciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, como pueden ser la alimentación y habitación entregadas gratuitamente, entre otras (artículo 30, fracción I de la NLSS).

Salario mixto. Se integra por percepciones de tipo fijo o variable. Para efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables y se procederá de acuerdo a la fracción III del art. 30 NLSS.

Salario variable. Se integra por percepciones eventuales o de cuantía variables que no pueden conocerse previamente, como por ejemplo la percepción que recibe el trabajador, en función a un porcentaje sobre las ventas que realice. A este tipo de percepciones se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo (artículo 30, fracción II de la NLSS).

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

Seguro de supervivencia: Es el contrato celebrado entre una compañía de seguros y el pensionado con cargo a la cuenta individual de este último, con el fin de que sus familiares legales puedan disponer de las prestaciones correspondientes a la muerte del referido pensionado.

Sistema de ahorro para el retiro (SAR): Mecanismo legal para que las aportaciones de trabajadores, patrones y Estado se manejen a través de cuentas individuales, para generar ahorros que permitan pagar pensiones a trabajadores que llegado el momento tengan de retirarse de la vida laboral.

Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES): Son entidades financieras constituidas como sociedades anónimas de capital variable, de objeto exclusivo que se dedican a recibir los recursos de los trabajadores, para invertirlos en cartera de valores, compra y venta de distintos instrumentos financieros, con el fin de ofrecer un rendimiento atractivo, y cuidando en todo momento de minimizar el riesgo.

Suma asegurada: Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Trabajador: Asegurado o derechohabiente que de acuerdo a las leyes de seguridad social tengan derecho a los beneficios de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

SEGLARIO

SIGLARIO.

AFORES. Administradoras de Fondos para el Retiro

CIT. Cuenta Individual del Trabajador

CONSAR. Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro

CURP. Cédula Unica de Registro de Población

IMSS. Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT. Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

LFT. Ley Federal del Trabajo.

RCV. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

SAR. Sistema de Ahorro para el retiro.

SBC. Salario Base de Cotización.

SIFFORES. Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro.

SM. Salario Mínimo.

SMGDF. Salario mínimo General del Distrito Federal

SUA. Sistema Unico de Autodeterminación

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA.

1. AFP el sistema previsional más caro del mundo, La Tercera en Internet. Sección de economía, Chile 18-julio-1997.
2. AFP entregarían parte de fondos a manejo externo, La Época Internet, Chile. Santiago martes 21 de julio de 1998.
3. AFP tendrán rentabilidad negativa en enero, Alvarez C, Carlos, La Tercera de Internet, Chile, 21 de julio de 1998.
4. AFP tendrán rentabilidad negativa en enero, Carlos Alvarez C., Periódico La Tercera, sección de economía, 28 de enero de 1998
5. Análisis Comparativo de las Obligaciones Patronales ante el I.M.S.S. para 1997, IDC, México D.F. 15 de Enero de 1997, No.25, pp. 288 - 293.
6. Auditoría práctica, Luis Ruiz de V. Banca y comercio S.A. de C.V., 1° Reimpresión 1994.
7. Avisos de Modificación Salarial y Formatos de Afiliación, IDC, México D.F. 31 de Julio de 1997, No.38, pp. 472- 474.
8. Calculo de las Pensiones Anuales de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, IDC, México D.F. 28 de Septiembre de 1994. No.24, pp. 2 - 11.
9. Casos prácticos y comentados de las reformas a la ley del seguro social de 1993, Agustín G. Ricoy Saldaña, Taxxx, Julio de 1993
10. Comentarios a la Nueva Ley del Los Sistemas de Ahorro para el Retiro, Rafael Flores Quijano, IDC, México D.F. 15 de Julio de 1996, No.13, pp. 162 - 167.
11. Comentarios al Acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S., Jorge Novoa Franco, Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., México D.F. 31 de Mayo de 1994, No. 45.
12. Comentarios al Acuerdo 77/94 del Consejo Técnico del I.M.S.S., Jorge Novoa Franco, Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., México D.F. 30 de Junio de 1994, No. 46.
13. Comentarios al Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, IDC, México D.F. 31 de Agosto de 1997, No.40, pp. 518 - 521.
14. Compilación Fiscal, Javier Belmares Sánchez. Dofiscal Editores, México D.F. 1997
15. Compilación Laboral, Alejandro Gerard B. Gilberto Rodríguez G., Dofiscal Editores, México D.F. 1997.

16. Consideraciones sobre la previsión social, Luis Raúl Díaz González, Prontuario de Actualización Fiscal PAF, México D.F. 1ra. Quincena de Noviembre de 1997, No. 194, pp. 56 - 61.
17. Cuotas Patronales al I.M.S.S. y al INFONAVIT en la Proporción del Subsidio, IDC, México D.F. 30 de Junio de 1998, No.60, pp. 1135 - 1139.
18. Declaración del Grado de Riesgo y Prima para 1998, IDC, México D.F. 15 de Febrero de 1998, No.51, pp. 681 - 686.
19. Derecho fiscal, Raúl Rodríguez Lobato, Haría, México D.F. 1986
20. Determinación del Grado de Riesgo para 1997, IDC, México D.F. 30 de Noviembre de 1996, No.22, pp. 261 - 262.
21. Diccionario de términos financieros, Barandiaran Rafael, Trillas 4a edición México D.F. 1996
22. El Nuevo Dictamen Para el I.M.S.S. Taller para su elaboración, Colegio de Contadores Públicos de México A.C. México D.F. Curso del 19 de Agosto de 1998
23. El Seguro de Riesgos de Trabajo La Nueva Ley del Seguro Social, IDC, México D.F. 15 de Mayo de 1996, No 9, pp. 106 - 110.
24. El sistema de ahorro para el retiro y las aportaciones al régimen del seguro social, Agustín G. Ricoy Saldaña, Taxxx, Julio de 1992.
25. Está lista creación de segundo fondo AFP, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro. Año 171 – No. 58.532 - Martes 17 de marzo de 1998.
26. Estudio de la nueva ley del seguro social, Armando Sánchez Bamo, Gloria Arellano B., Emma M. Izquierdo O., Sicco. Segunda reimpresión 1997.
27. Gobierno asegura concesiones, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 – No. 58.617 – jueves 11 de junio de 1998.
28. Hay que retomar camino de las privatizaciones, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 – No. 58.588 - Miércoles 13 de mayo de 1998.
29. Imprecisiones del Nuevo Reglamento de Afiliación, IDC, México D.F. 31 de Octubre de 1997, No.44, pp. 574 - 577.
30. Integración del Salario Base de Cotización para Efectos del I.M.S.S., Colegio de Contadores Públicos de México. A.C., México D.F. 30 de Septiembre de 1993, No.38
31. ISR del Trabajador pagado por el patrón ¿Integrante del salario?, IDC, México D.F. 28 de Febrero de 1998, No.52, pp. 689.

32. Las Propinas como parte del Salario, IDC, México D.F. 15 de Agosto de 1997, No.39, pp. 378 - 380.
33. Los chilenos no son felices, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 – No. 58.542–viernes 27 de marzo de 1998.
34. Manual del Contador Publico, Instituto Mexicano de Contadores Públicos. UNAM, México D.F. 1969.
35. Modificaciones a Porcentajes de Cuotas de Enfermedades y Maternidad, IDC, México D.F. 28 de Febrero de 1998, No.52, pp. 692.
36. Normas y procedimientos de auditoria, Instituto mexicano de contadores públicos A.C. Decimocuarta edición 1994.
37. Nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, IDC, México D.F. 15 de Junio de 1996, No.11, pp. 119 - 143.
38. Nueva ley del seguro social comentarios a los artículos, Javier Moreno Padilla, Trillas vigésima edición 1997.
39. Nuevo Reglamento de afiliación, IDC, México D.F. 15 de Octubre de 1997, No.43, pp. 454 - 456.
40. Nuevo Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Infonavit, IDC, México D.F. 15 de Enero de 1998, No.49, pp. 647 - 650.
41. Nuevo Sistema de Pensiones Previsto en la Nueva Ley del Seguro Social, Alejandro Fonte Gómez, Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. México D.F. Mayo de 1997.
42. Plazo para el pago de las Diferencias Derivadas de Dictamen, IDC, México D.F. 15 de Mayo de 1998, No.57, pp. 759.
43. Preguntas y Respuestas sobre los Nuevos Reglamentos, IDC, México D.F. 15 de Agosto de 1997, No.39, pp. 503 - 513.
44. Prestaciones del IMSS al Termino de las Relaciones Laborales, IDC, México D.F. 31 de Mayo de 1996, No.10, pp. 116 - 118.
45. Previsión Social, Conceptos, análisis, vales de despensa e Implementación, Sánchez Miranda, Arnulfo, Artículo Prontuario de Actualización Fiscal PAF, no. 207, segunda quincena de mayo de 1998, pp. 16 y 17.
46. Privatización de empresas es necesario activar ahora, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 – No. 58.643 - Martes 7 de julio de 1998.
47. Proponen la creación de AFP estatal, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 – No. 58.654– sábado 18 de julio de 1998.

48. Proyecto de ley sobre AFP aún sin consenso, La Tercera en Internet. Sección de economía, Chile 23-septiembre -1997.
49. Proyecto de ley sobre AFP aún sin consenso, Periódico La Tercera, sección de economía, 23 de septiembre de 1998.
50. Publicación Oficial del Inicio de Vigencia de La Nueva Ley del Seguro Social, IDC, México D.F. 15 de Diciembre de 1996, No.23, pp. 267 - 272.
51. Reforma al Reglamento de la Ley del SAR, IDC, México D.F. 15 de Febrero de 1998, No.51, pp. 669 - 673.
52. Reformas al Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o por Tiempo Determinado, IDC, México D.F. 15 de Febrero de 1998, No.51, pp. 674 - 680.
53. Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social, José de la Fuente Mejía, Prontuario de Actualización Fiscal PAF, México D.F. 2da. Quincena de Septiembre de 1997, No. 191, pp. 90 - 103.
54. Rentabilidad de AFP, El Mercurio de Valparaíso 170 años de justicia y futuro, Año 171 - No. 58.635- lunes 29 de junio de 1998.
55. Resoluciones Recientes Sobre Integración Salarial, IDC, México D.F. 30 de Septiembre de 1996, No.18, pp. 207 - 211.
56. Salario Diario Integrado al IMSS, IDC, México D.F. 17 de Agosto de 1994, No.21, pp. 2-11.
57. Seguro de Guarderías en la Nueva Ley del Seguro Social, IDC, México D.F. 30 de Septiembre de 1996, No.18, pp. 204 - 206.
58. Seguro Social, Nuevo Sistema de Retiro (SAR) e INFONAVIT, IDC, México D.F. 31 de Mayo de 1997, No.34, pp. 400 - 401.
59. Semana y Jornada Reducida, IDC, México D.F. 15 de Octubre de 1996, No.19, pp. 215 - 222.
60. Sistema Unico de Autodeterminación: SUA, IDC, México D.F. 15 de Mayo de 1997, No.33, pp. 383 - 394.
61. Sujetos de Aseguramiento en la Nueva Ley del Seguro Social, IDC, México D.F. 15 de Abril de 1996, No.7, pp. 88 - 91.

**INDICE
DE
CONTENIDOS Y GRAFICAS**

CUADROS.

1. Población Económicamente activa y el número de salarios que perciben.....	3
2. Breve reseña de los hechos por los que Chile creó las Unidades de Fomento; y la legislación que las rige.....	8
3. Rendimiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones Chilenas.....	10
4. Afores que existen a la fecha en que se iniciaron operaciones y el número de afiliados que tienen.....	12
5. Derechos de la Seguridad Social.....	15
6. Descripción de los órganos que integran la estructura funcional del IMSS.....	22
7. Descripción de las actividades de los órganos que conforma, la Estructura Organizacional del IMSS.....	23
8. Descripción de las actividades de una subdelegación.....	24
9. Régimen Obligatorio.....	26
10. Régimen Voluntario.....	27
11. Modalidades de aseguramiento.....	28
12. Modalidades transitorias.....	29
13. Obligaciones de los patrones ante el IMSS.....	30
14. Clases de riesgos.....	36
15. Directorio de proveedores que prestan servicios de VAN en México y proveedores de software EDI.....	40
16. Límites de las ramas de aseguramiento.....	43
17. Tablas de vacaciones con los factores mínimos de integración de acuerdo a la LFT.....	54
18. Porcentajes y topes salariales aplicables a cada uno de los seguros.....	66
19. Modificación de porcentajes y límites de salario base de cotización.....	67
20. Topes salariales vigentes a partir del 1º de julio de 1997 y hasta el 30 de junio de 1998.....	68
21. Topes salariales vigentes a partir del 1º de julio de 1998 y hasta el 30 de junio de 1999.....	68
22. Prestaciones en especie y dinero.....	70
23. Tipos de incapacidades.....	72
24. Clases de riesgos.....	75

25. Porcentajes aplicables al seguro de Enfermedades y Maternidad para las prestaciones en dinero y en especie para todo 1998.....	80
26. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	81
27. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	82
28. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la ley anterior en materia del Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	83
29. Cuadro comparativo entre la Ley actual y la Ley anterior en materia del Seguro de Invalidez y Vida.....	88
30. Incremento en cuotas al IMSS por el aumento en la base de 10 a 16 veces el Salario Mínimo.....	89
31. Periodos de pago al IMSS.....	92
32. Tipos de multas e infracciones.....	95
33. Consideraciones del IMSS para establecer una multa.....	98
34. Normas y procedimientos de Auditoría.....	112
35. Técnicas de Auditoría.....	113
36. Diagnostico del Contador Público Independiente.....	115
37. Documentación a requerir por el Contador Público.....	116
38. Análisis de información proporcionada por el cliente.....	116

GRÁFICAS.

1. Población Derechohabiente total del país.....	5
2. Población asegurada por ámbito laboral.....	6
3. Organigrama general del IMSS.....	19
4. Organigrama estructural de una Subdelegación.....	20
5. Organigrama estructural regional.....	21
6. Seguro de riesgo de trabajo.....	73
7. Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	79
8. Seguro de Guarderías Y prestaciones sociales.....	90