

875208



**UNIVERSIDAD VILLA RICA** 1

**FACULTAD DE CONTADURÍA**

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**“ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE LA CORRECTA  
INTEGRACIÓN AL SALARIO PARA EFECTOS  
DE LAS APORTACIONES AL SEGURO SOCIAL”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**LICENCIADA EN CONTADURÍA**

PRESENTA:

**ANA LUCÍA ALVAREZ LARA**

**Director de Tesis:**

L.C. Paulino Antonio Córdoba Cayetano

**Revisor de tesis:**

L.A.E. MOISÉS GONZÁLEZ RIVERA

BOCA DEL RÍO, VER.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## AGRADECIMIENTOS

### A DIOS:

Por su bondad, por darme la vida, la salud y la familia que tengo.

### A MIS PADRES:

No sé cómo agradecerles con unas cuantas palabras todo lo que me han dado durante los años que llevo de vida. Todo lo que soy, lo soy por ustedes, y que a pesar de mi edad, los necesito siempre cerca de mí.

Por enseñarme el significado de tener y conservar una familia. Gracias por estar juntos. Los amo; que Dios los bendiga siempre. Somos familia, y aún cuando físicamente no esté presente, mi alma y mi mente están con ustedes.

### A MI PAPA:

Creo de verdad, que ser padre debe ser lo más difícil para un hombre, el sentir que la vida se va, que los años pasan y que la incertidumbre por el futuro de un hijo, siempre está latente. Sienten que no les alcanza la vida para ver que sus hijos estarán bien cuando algún día nos falten. Sin embargo, papá, puedes estar tranquilo, por que nos diste lo mejor que pudiste, pero sobre todo ¡Gracias por ser mi mejor amigo!

### A MI MAMA:

Gracias por enseñarme los valores, por guiarme en la Fé, por tu esfuerzo y trabajo para que yo saliera adelante, por estar conmigo en todo momento y en cada instante de mi vida, por el apoyo enorme que le diste a mi papá con tu trabajo para darnos lo mejor en todo y de todo. Sin ti, esto no hubiera sido posible. ¡Gracias por tu confianza y motivación!

### A BETO MI CUÑADO, A MIS SOBRINOS BETO Y ANITA:

Los quiero mucho.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A MI HERMANA ARACELY:**

Gracias por tu cariño, tu comprensión y apoyo en todo momento. Eres un ejemplo a seguir como hermana, hija, profesionista, madre, esposa y amiga. Gracias Ary.

**A MI HERMANA ADRIANA:**

Por tu apoyo en el momento más difícil de mi carrera y de mi vida, por que cuando parecía que todo se me derrumbaba, estaba siempre tu mano. Por hacerme comprender que aún con obstáculos, se puede salir adelante.

**A MI ESPOSO JORGE:**

Por motivarme a realizar mi examen profesional. Por ser un ejemplo de entrega al trabajo, elementos decisivos para el éxito. Pero más que nada, por serlo todo y más...te amo.

**A MIS ABUELITOS ANITA Y MIGUEL:**

Toda mi vida no sería suficiente para corresponder a tanto amor y cariño, en mi mente y en mi corazón siempre estarán donde quiera que esté o estén. Por estar siempre conmigo y por sus consejos ¡un millón de gracias!. ¡Que Dios los Bendiga por siempre! y estén conmigo muchos años.

**A MI ABUELITA ARACELY (q.e.p.d)**

En donde quiera que estés, mil gracias por haber hecho de mi papá el hombre que es.

**A MIS TIOS JAVIER Y CECILIA Y A MIS PRIMAS NADIA Y CECI Y MI SOBRINO JAVITO:**

Por estar siempre conmigo. Gracias por su apoyo y cariño.

**A MI TIO IRRO:**

Con amor y agradecimiento infinito a mi tío Irro (Dr. Israel Lara M.) por que gracias a Dios y a él estoy con vida. Gracias por tu dedicación, amor y desvelos. A mi tía Chelo, sus hijos y nietos.

TESIS CON  
FALLA DE DARIÉN

**A TODA MI FAMILIA EN GENERAL:**

Por sus consejos, por apoyarnos en todo momento, por todo lo que hemos vivido juntos.

**A LA FAMILIA DE MI ESPOSO:**

Gracias por su afecto.

**A DARIÉN:**

Nuestro cariño que nació desde las aulas del Kinder de nuestro querido Rougier y que ahora se extiende a tus hijos Dari y Roberto.

**A MIS AMIGOS DEL ALMA, MIS AMIGOS DE SIEMPRE:**

Darién Aburto y Familia Aburto Villa, David López, Rodolfo y Ligia de González, Mariana Rodríguez y Familia Rodríguez Quirasco, Familia Baldomar Mella, Karla Hermida, Juan Paulo Rodríguez, Ángel Herrera, Judith Perdomo, Irma Campillo, Alejandro Maraboto, Rigoberto Rodríguez, por haber sido parte importante de mi vida y de mi formación.

**A MAYÍ:**

Por ser parte esencial del negocio familiar que con tanto celo cuida apoyando cien por ciento a mi papá. Y a Rochy su fiel colaboradora.

**A MI TÍA LUCÍA:**

Por ser una gran persona con un corazón enorme, por su cariño y por ser amiga incondicional de mi mamá desde la infancia.

**AL PADRE GOÑI:**

Por no dejarme caer nunca, por recordarme siempre que Dios me ama y que siempre está conmigo, por darme siempre palabras de aliento para seguir adelante y mucho más....Gracias PADRE.

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE TRABAJO:**

A Luciano por tenerme paciencia, ofrecerme apoyo sincero en la investigación documental de la tesis y a Ceci por darme la mano en todo. A David Grajales y Gris, por su afecto.

**A TODAS LAS EMPRESAS DONDE HE LABORADO:**

Despacho de Contadores Unidos de Veracruz  
Televisa Veracruz  
Hotel Lois  
Servicio Panamericano de Protección  
TV Azteca  
Jaiba Azul  
Bennigan's  
Despacho Álvarez Lara

**AL INSTITUTO ROUGIER, AL C.E.C.C., AL INSTITUTO AMERICA Y A LA UNIVERSIDAD VILLA RICA, A SUS RELIGIOSAS, SACERDOTES Y MAESTRO:**

Gracias por educarme, por enseñarme e inculcarme el Amor y la Fé en Dios y la Virgen María. En especial a las madres Esterlina, Sarita, Lupita y Marielena y Ramona.

**A MIS COMPAÑEROS UNIVERSITARIOS:**

Marco Tulio Barreiro, Duan Mendizábal, Carlos Sedas, Verónica Díaz, Francisco Domínguez, Lilitana Madrigal, y en sí a todos mis compañeros de generación por los momentos agradables que pasamos juntos durante cinco años; porque junto a ustedes todo fue alegría, el estudio fue menos fácil y en las situaciones difíciles también estuvimos unidos. Donde quiera que se encuentren que Dios los bendiga por siempre. ¡Gracias por su amistad!

**A SANTA:**

Por sus consejos, su ayuda, su comprensión, por escucharme y siempre tener una palabra de aliento y una solución a mis problemas de estudiante.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**A MIS MAESTROS:**

Por haber contribuido a mi formación; ¡mil gracias!, y en especial al L.C. Paulino Córdoba, C.P. Martha Gloria Canudas, C.P. Darío Jiménez, Lic. Gloria Ofelia Reyes Méndez, al Teacher Marcos Ramírez, y al Lic. Andrés Baca Vela por sus sabios consejos y el afecto incondicional que me dieron durante mi carrera.

**A MI ASESOR Y REVISOR DE TESIS:**

L.C. Paulino Antonio Córdoba Cayetano y L.A.E. Moisés González Rivera

**AL HONORABLE JURADO:**

Mi reconocimiento por la difícil tarea que realizan en cada examen profesional dándole al sustentante afecto y confianza.

**En fin, Gracias, muchas gracias a todos que de una u otra manera han estado conmigo dándome su apoyo y muestras de cariño constituyendo lo mejor de mí existir.**

**¡ GRACIAS MIL !**

## INDICE

## PAGINA

## INTRODUCCIÓN

## CAPITULO I ESTRUCTURA METODOLOGICA

<b>1.1</b>	<b>DEFINICIÓN DEL TEMA</b>	<b>1</b>
1.1.1	Definición de términos	1
<b>1.2</b>	<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>3</b>
1.2.1	Formulación del Problema	4
<b>1.3</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1.4</b>	<b>DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
1.4.1	Objetivo General	6
1.4.2	Objetivos Específicos	6
<b>1.5</b>	<b>HIPOTESIS EXPLICATIVA</b>	<b>7</b>
<b>1.6</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>7</b>
1.6.1	VARIABLE INDEPENDIENTE	7
1.6.2	VARIABLE DEPENDIENTE	8
<b>1.7</b>	<b>TIPO DE ESTUDIO</b>	<b>8</b>
1.7.1	INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	8

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

<b>2.1</b>	<b>NACIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO</b>	<b>13</b>
<b>2.3</b>	<b>REGIMENES QUE COMPRENDEN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL</b>	<b>23</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



<b>2.3.1</b>	<b>Régimen Obligatorio</b>	<b>23</b>
2.3.1.1	Seguro por Riesgo de Trabajo	25
2.3.1.2	Seguro por Enfermedad y Maternidad	28
2.3.1.3	Seguro de Invalidez y Vejez	31
2.3.1.3.1	Ramo de Invalidez	31
2.3.1.3.2	Ramo de Vida	33
2.3.1.4	Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez	35
2.3.1.4.1	Del Ramo de Cesantía en edad avanzada	36
2.3.1.4.2	Del Ramo de Vejez	41
2.3.1.5	Guardería y Prestaciones Sociales	42
2.3.1.5.1	Del Ramo de Guardería	42
2.3.1.5.2	Del Ramo de Prestaciones Sociales	43
2.3.1.6	Continuación Voluntaria del Régimen Obligatorio	46
2.3.1.7	Incorporación Voluntaria del Régimen Obligatorio	49
<b>2.3.2</b>	<b>Régimen Voluntario</b>	<b>51</b>
2.3.2.1	Seguro de Salud para la Familia	51
2.3.2.2	Seguro Adicional	52
<b>2.4</b>	<b>MARCO JURÍDICO DEL SALARIO</b>	<b>54</b>
2.4.1	Constitución Política	54
2.4.2	Ley Federal del Trabajo	57
2.4.2.1	Relación Laboral	57
2.4.2.2	Suspensión Temporal de la Relación de Trabajo	60
2.4.2.3	Rescisión de la Relación de Trabajo	61
2.4.2.3.1	Salarios Caidos	64
2.4.2.4	Jornadas de Trabajo	68
2.4.2.5	Días de Descanso	70
2.4.2.6	Vacaciones	71
2.4.2.7	Salario	73
2.4.2.7.1	Salario Mínimo	74
2.4.2.7.1.1	Salario Mínimo General	74
2.4.2.7.1.2	Salario Mínimo Profesional	75
2.4.2.8	Aguinaldo	75
2.4.2.9	Habitación	75
2.4.2.10	Criterios Legales de la Integración Salarial	76
2.4.2.11	Criterios Jurisdiccionales de la Integración Salarial	84

<b>2.5</b>	<b>SALARIO DIARIO INTEGRADO</b>	<b>91</b>
2.5.1	Definición de Salario	91
2.5.2	Definición de Prestaciones	95
2.5.2.1	Diferentes Prestaciones	96
2.5.2.1.1	Listado de Prestaciones	97
2.5.3	Concepto que integran el Salario Diario y Base de Cotización	99
2.5.3.1	Salario IMSS	100
2.5.3.2	Salario INFONAVIT	107
2.5.3.3	Base de Cotización	108
2.5.4	Cuadro General de integración salarial	115
2.5.5	Tipo de Salario Diario Integrado	126
2.5.5.1	Determinación de los diferentes tipos de Salarios	127
2.5.6	Movimientos de Afiliación	128
2.5.6.1	Inscripción	128
2.5.6.2	Modificación Salarial	130
2.5.7	Procedimientos de Registro de Salario Diario Integrado	132
2.5.7.1	Formas y Llenados	132
2.5.7.1.1.1	Alta	132
2.5.7.1.1.2	Modificaciones	133
2.5.7.1.1.3	Dispositivo Magnético	136
2.5.7.1.1.4	Sistema Único de Autodeterminación	136
<b>2.6</b>	<b>CONCEPTOS QUE SE CALCULAN SOBRE LA BASE DE COTIZACIÓN</b>	<b>137</b>
2.6.1	cuotas al IMSS	137
2.6.2	Aportaciones al INFONAVIT	140
2.6.3	Pago de Pensiones	141
<b>CAPITULO III</b>	<b>CASO PRACTICO</b>	<b>143</b>
<b>CAPITULO IV</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>179</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>185</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>188</b>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## INTRODUCCIÓN

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

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

En virtud de las aportaciones de seguridad social y con fundamento en la disposición constitucional que se cometa, así como es su artículo 123 apartado A fracción XII y XXIX, se promulga la ley del seguro social y la ley del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores; mismas que dan lugar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del fondo para la vivienda para los trabajadores (INFONAVIT). El primero de ellos creado con el objetivo de realizar la seguridad social, cuya finalidad es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios, de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Por su parte, el INFONAVIT tiene por objeto constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgarles crédito barato para que adquieran en propiedad tales viviendas.

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

Las cuotas obrero – patronales son las aportaciones de seguridad social establecidas por mandato legal que las empresas y trabajadores, en partes proporcionales, deben entregar al Instituto para que éste otorgue las prestaciones

de seguridad a los asegurados y sus familias. En tanto que los recursos al INFONAVIT se hacen llegar a través de las aportaciones exclusivas patronales.

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

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

Por todo lo antes mencionado, consideramos que la integración de los salarios es un tema de suma importancia, y por ello, todas aquellas personas que se encuentren relacionadas con dichos salarios deben realizar su tratamiento administrativo en forma correcta; con el fin de que los patrones cumplan con sus obligaciones y trabajadores ejerzan sus derechos.

Por otro lado, la parte medular de la problemática que genera la correcta integración de salario se asiste en el capítulo I, que establece la estructura metodológica en torno al tema del salario. Definiendo los problemas que

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

acontecen en virtud de dicha integración, la razón de nuestro estudio y los objetivos del mismo.

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

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

Por último el capítulo IV señala las conclusiones de nuestro estudio, para llevar a cabo la integración del salario.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO I ESTRUCTURA METODOLÓGICA

### 1.1 DEFINICIÓN DEL TEMA

*"Análisis y Aplicación de la correcta integración del salario para efectos de las aportaciones del Seguro Social"*

Se inicia nuestra investigación definiendo los términos que se utilizan en el título de la tesis, y que encontrarán dentro del contenido de esta investigación.

#### 1.1.1 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- Análisis:** Consideración de las distintas proposiciones de una frase. Consideración general, hipotética, o abstracta, de un fenómeno o idea, para deducir de ella una conclusión particular y correcta.
- Aplicación:** Adaptación // Ejecución: La aplicación de una teoría.
- Correcta:** Dicese de lo que es correcto, que es conforme a las reglas. A favor.
- Integración:** Es el mecanismo que se utiliza para determinar lo que el trabajador obtiene como retribución y prestaciones en cada uno de los días del año.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**El salario se integra:** Por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en dinero o en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.<sup>1</sup>

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

**El salario puede fijarse de varias formas:** Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado ó de cualquier otra manera.<sup>2</sup>

**Efectos:** Resultado de una acción; La relación de causa a efecto. Fin por el que se hace una cosa: lo destinado al efecto.

**Aportaciones del Seguro Social:** Son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma

<sup>1</sup> Estudio Práctico de la Ley del Seguro Social, Editorial ISEF. México, D.F. 2002 p.37

<sup>2</sup> Ídem. P 50

especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.<sup>3</sup>

La organización y administración del Seguro Social está a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios denominada Instituto Mexicano del Seguro Social.<sup>4</sup>

Este Proyecto de investigación contendrá un amplio marco laboral con la finalidad de darle a las aportaciones del Seguro Social y al salario el tratamiento que le corresponde, ya que estos temas influyen en el nivel de seguridad social; mismos que tienen una consecuencia en el desarrollo económico de los trabajadores y del país.

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Es necesario cumplir correctamente con todas las disposiciones y procedimientos del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que el manejo incorrecto o incumplimiento de los patrones traerá como consecuencia una serie de actualizaciones, gastos de ejecución ordinarios y extraordinarios (recargos, multas) y capitales constitutivos aplicados por dicho Instituto.

<sup>3</sup> REYES Altamirano Rigoberto, Diccionario de términos fiscales, Editora TAXXX, 2ª. Reimpresión 2002, México, D.F. p.89.

<sup>4</sup> Estudio pr Ley del Seguro Social, Editorial ISEF, México D.F. 2002



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

### **1.2.1 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo lograrían los patrones integrar correctamente el salario diario a fin de cumplir cabalmente con el pago de cuotas al seguro social para evitar los pagos extraordinarios por concepto de recargos, actualizaciones, multas capitales constitutivos y gastos de ejecución ordinarios y extraordinarios?

### **1.3 JUSTIFICACION**

Dada la importancia de la Seguridad Social en nuestro medio y la existencia de un organismo regulador que proporciona y satisface esa necesidad a la cual deben afiliarse todos los trabajadores del país y algunas otras excepciones

previstas por la Ley; es necesario el cumplir correctamente con todas las disposiciones y procedimientos, cuyo manejo incorrecto o incumplimiento de los patrones traerían como consecuencia una serie de recargos, actualizaciones, multas, capital constitutivo y gastos de ejecución ordinarios y extraordinarios aplicadas por éste instituto.

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

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

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

Es por todo esto que toma gran relevancia la integración del salario diario para efecto de las aportaciones del Seguro Social, y siendo el contador público el profesionista con mayores conocimientos sobre el tema, se presenta éste proyecto de investigación.

## **1.4 DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la forma correcta de calcular el salario diario integrado, a fin de evitar posibles sanciones que pudieran surgir por la omisión o error de este rubro; así como dar a conocer en forma analítica el proceso correcto de la integración al salario.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Señalar los conceptos que integran el salario diario y su tratamiento.
- ✓ Dar a conocer los distintos tipos de salario.
- ✓ Señalar los conceptos que se calculan en base al salario diario integrado.
- ✓ Analizar la evolución de la Seguridad Social en México



- ✓ Analizar los diferentes regímenes que establece la Ley del Seguro Social.

## **1.5 HIPÓTESIS EXPLICATIVA**

Si los empresarios cumplieran adecuadamente con las disposiciones y los procedimientos que establece la Ley del Seguro Social en cuanto al pago de cuotas obrero - patronales, se evitarían pagar recargos, actualizaciones, multas, capital constitutivo y gastos de ejecución ordinarios y extraordinarios en sus liquidaciones.

La falta de conocimiento por parte de empresarios, contadores y administradores ocasiona la incorrecta integración del salario diario, trayendo como consecuencia también omisiones y evasiones de cuotas obrero - patronales.

## **1.6 VARIABLES**

### **1.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE**

La falta de conocimiento y cumplimiento con lo establecido en la Ley del Seguro Social en cuanto al pago de cuotas obrero - patronales por parte de empresarios, contadores y administradores.

## **1.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE**

La correcta integración del salario diario, trayendo como consecuencia la omisión, evasión de cuotas obrero - patronales y pagar recargos, actualizaciones, multas, capital constitutivo y gastos de ejecución ordinarios y extraordinarios en sus liquidaciones.

## **1.7 TIPO DE ESTUDIO**

### **1.7.1 INVESTIGACION DOCUMENTAL**

La información que se utilizará para el desarrollo del tema a investigar, será de carácter documental debido a las características esenciales del tema a estudiar, entre las que destacan leyes, códigos y reglamentos tanto del IMSS, INFONAVIT, SAR, así como otras informaciones relacionadas con la investigación del salario, acuerdos, decretos y artículos importantes publicados en revistas actualizadas.

El presente trabajo se lleva a cabo a través de información recopilada de diversas fuentes, mencionadas en el Apéndice Bibliográfico, las cuales fueron controladas mediante fichas bibliográficas, las cuales nos servirán como medio de apoyo para llevar a cabo nuestro tema de estudio.

## **CAPITULO II      MARCO TEORICO**

### **2.1            NACIMIENTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MUNDO**

Desde el principio de los tiempos, una de las principales preocupaciones del hombre es la de procurarse techo y sustento para vivir. Así es como desde su origen, su instinto de conservación lo ha hecho salir adelante de los embates que el medio ambiente le presentaba como el frío, las tormentas, los animales salvajes, y aún hasta de los mismos hombres.

Una vez descubierta la agricultura, ésta provoca el rápido aumento de la población, y aunque en principio los hombres se agrupaban ocasionalmente para cazar presas grandes, este hecho origino que algunas agrupaciones se hicieran permanentes al observarse de la conveniencia no solo por que hubiera los recursos para satisfacer sus necesidades materiales y alimenticias; si no también para la satisfacción de su necesidad de seguridad que al rodearse de la fuerza de otros hombres les proporcionaría.

Esto trae como consecuencia la formación de grupos humanos que con el transcurso del tiempo ha ido evolucionando partiendo de las hordas, tribus o clanes, hasta las primeras agrupaciones constituidas como tales, que surgieron de la convivencia mas estrecha en las comunidades. En todas las culturas se han creado sistemas de ayuda mutua, de este modo, en Grecia existían organizaciones encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos; en

Roma se instituyeron los colegios de Artesanos, y el advenimiento del Cristianismo en el mundo origina la formación de diversas herramientas religiosas y asociaciones de caridad.

Algunos autores opinan que el primer país que abrió el campo a la seguridad social primitiva fue España con sus Ordenanzas de Burgos en 1494, Barcelona en 1455 y Sevilla en 1554. Y unos años después Italia con sus Estatutos de Génova en 1588.

Por otra parte, la Asociación de Estudios de la Seguridad Social Mexicana considera que la Seguridad Social se inicia con el desarrollo de los Seguros Sociales, y que el antecedente de éstos son los seguros mercantiles<sup>5</sup>; así tenemos en Inglaterra a la Ley de Wisby en 1541 que asegura contra naufragio la vida de los capitanes de barco. En Francia el "Guidon de la Mer" (Gallardete del Mar); Código de Comercio promulgado a fines del siglo XVI en donde se prohibían los seguros de la vida de las personas que salían de viaje o los créditos que debían responder quienes se trasladaran de un país a otro. También estaban las ordenanzas de Ámsterdam en 1598, Róterdam de 1604 y 1635 y Francesas de la Marina de 1684.<sup>6</sup>

Durante la Edad Media surgen lo que podemos considerar como primeras manifestaciones de regímenes de seguridad social aunque en forma primitiva conociéndose éstas agrupaciones como Gremios, los cuáles eran uniones de maestros, oficiales, y aprendices de un mismo oficio inspiradas en principios de

<sup>5</sup> ASOCIACION de estudios de la seguridad Social Mexicana; Estudios y Problemática en la aplicación práctica de la Ley del Seguro Social. p.18.  
<sup>6</sup> *IBID*, p.18

mutualidad; o corporaciones, que eran organizaciones de oficios regidos por sus propios estatutos...<sup>7</sup>, y las **Gildas**<sup>8</sup> que proporcionaban protección en caso de enfermedad, muerte, orfandad, o viudez.<sup>9</sup>

A partir de ésta época en que dá inicio la Revolución Industrial, los nuevos métodos, los avances científicos y técnicos traen de la mano no sólo el desarrollo industrial, sino también la explotación del hombre. Y es precisamente cuando se encuentra en éstas condiciones, que siente la urgente necesidad de contar con una mayor seguridad social e industrial.

La respuesta a estos requerimientos la encuentran en los Sindicatos, que surgen como primeros medios de defensa de la clase trabajadora. Esto obliga al Estado a emitir leyes tendientes a la regulación y la defensa de la fuerza de trabajo para asegurar la tranquilidad y prosperidad social.

Podemos decir que el anhelo fundamental del hombre es y ha sido siempre el de obtener seguridad para él y los suyos. A éste respecto el Lic. Arce Cano hace un comentario muy acertado citado: "Nada justo y humano como el derecho de todo trabajador a un mínimo de seguridad, a una garantía de que, a cambio de su esfuerzo, que impulsa hacia delante el progreso general, él y su familia estarán a cubierto de contingencias y podrán disfrutar de una tranquilidad bien ganada".<sup>10</sup>

<sup>7</sup> TENA Stack, Rafael y Morales Hugo Italo, Derecho de la Seguridad Social, p.3

<sup>8</sup> Hermandades de artesanos de la edad media

<sup>9</sup> TENA Stack, Rafael y Morales Hugo Italo, Derecho de la Seguridad Social, p.3

<sup>10</sup> ARCE Cano Gustavo, Axiomas y el Seguro Social, p.18.



De esas ideas emerge la seguridad social como un sistema de protección del individuo en sus aspectos económicos, sociales, físicos, y culturales...<sup>11</sup> siendo en Francia en 1850 en donde se dan los primeros pasos en ésta materia.

Sin embargo es Alemania el primer país donde se crea el Seguro Social y se dictan las primeras leyes de aseguramiento de enfermedades no profesionales y maternidad en el año de 1883 a instancias de su Canciller Otho Von Bismarck.

En un principio este seguro solo consideraba a trabajadores de las industrias, pero en 1885 se extiende a obreros de transporte y en 1886 a los dedicados a faenas agrícolas.<sup>12</sup> En el año de 1884 se emite la Ley de Accidentes de Trabajo; y la Ley del seguro Obligatorio de Invalidez y Vejez en 1889, y aunque parezca increíble (por ser la muerte el principal riesgo), no es sino hasta 1911 que se incluyen dentro del Seguro de Invalidez, las pensiones para las viudas y huérfanas.

La nación alemana fue quién marcó las pautas para legislar en éste ámbito del Derecho Social en los demás países del mundo, y para 1911 ya la mayor parte de los países europeos habían implantado estos servicios.

Por otra parte, América Latina ha alcanzado un notable crecimiento en materia de seguridad social no obstante las limitaciones a que se han enfrentado los países que la integran, siendo éstas principalmente las condiciones de sometimiento a que estaban sujetos, ya que es hasta este siglo que dichos países

---

<sup>11</sup> MORENO Puebla Javier, Régimen fiscal de la Seguridad Social, p.20

<sup>12</sup> ARCE Cano Gustavo, Op. Cit. P.26.

se comienzan a independizar iniciando así su vida productiva en todos los ámbitos.

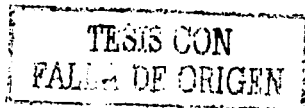
## 2.2 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Siendo México un país tan rico en historia y contrastes, y su pueblo una nación que se ha caracterizado por su carácter dinámico, tenemos que encontrar antecedentes muy remotos en materia de seguridad social, así encontramos en la época precortesiana (antes de Hernán Cortés) a las denominadas cajas de comunidades indígenas, las cuales se mantenían con las aportaciones de la comunidad cubriendo diversos infortunios (entre ellos el de muerte) y que también cubrían las festividades a los dioses.<sup>13</sup>

A lo largo de los años, se siguieron aportando nuevas ideas que ya hacían vislumbrar la creación de un sistema de seguridad social, y aunque al principio se crearon instituciones con fines puramente altruistas como por ejemplo el Hospital de los Hermanos de la Orden de San Francisco, fundado en 1756 que proporcionaba asistencia y ayuda económica; en 1770 surge lo que se conoce como *"los montepíos de viudas y pupilas, estableciendo descuentos al sueldo para asegurarse una suma que permita conceder subsidios a los familiares del asegurado"*.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> TENA Sock Rafael y Morales Hugo Italo. Op. Cit. P.5.

<sup>14</sup> ASOC. de estudios de la Seguridad Social Mexicana, A.C. op.cit p.27



Así, al iniciarse el siglo XIX se inicia también el origen de nuestra Seguridad Social cuando José Ma. Morelos y Pavón inspirado por los ideales que hicieran estallar la lucha por la independencia, señala en el Congreso Constituyente de Chilpancingo que es prioridad *"Moderar la opulencia e indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre y que mejorando sus costumbres se aleje la ignorancia"*; mas tarde Benito Juárez y su grupo liberal, plantean las bases jurídicas que reglamentan el trabajo y la responsabilidad empresarial...<sup>15</sup>

En el siglo XX, el nacimiento de la industria mexicana empezó a generar descontento entre los trabajadores dadas las condiciones de miseria y explotación a que estaban sujetos. De aquí que entre 1906 y 1907 se manifestaran movimientos de lucha de los mineros de Cananea, Sonora; y en Puebla, Tlaxcala y Río Blanco, Veracruz de obreros de la industria textil. *"Rodolfo Reyes presentó al Ministro de Fomento, en 1907, un proyecto de la Ley Minera. En el Capítulo IX aparecen diversas medidas protectoras de los trabajadores y de sus familiares, quienes eran indemnizados en caso de ocurrir algún siniestro"*.<sup>16</sup>

Es así como dado el clima que imperaba en nuestro país, se empezaron a promulgar leyes en diversos estados de la República; aunque años atrás hubo Gobernadores con carácter visionario que se adelantaron a éstos problemas creando legislaciones que protegían a los trabajadores contra las eventualidades derivadas de su trabajo. Tal es el caso de José Vicente Villada, quién siendo Gobernador del Estado de México, promulgó el 30 de abril de 1904 *"una ley*

---

<sup>15</sup> MORDONES Prieto, La seguridad social y el desarrollo de México, En la Tesis de la Seguridad Social Mexicana, p. 20.

<sup>16</sup> INSTITUTO Mexicano del Seguro Social; El Seguro social en México, Antecedentes y Legislación, convenios, recomendaciones... p. 1

referente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que obligaba al patrón a responsabilizarse de los riesgos laborales de sus empleados y cubrirles indemnizaciones de pago de salarios y atención médica, durante tres meses y en caso de muerte, funerales y salarios de 15 días. Mas tarde, en 1906, Bernardo Reyes, Gobernador del estado de Nuevo León, expidió la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, en la que se obligaba al patrón a dar prestación médica, farmacéutica y salario al trabajador, por incapacidad temporal o permanente e indemnizar en caso de muerte".<sup>17</sup>

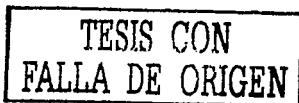
Miguel García Cruz, indica que la Seguridad Social es Postulado Político que estructuraron la Revolución Mexicana, tales como: <sup>18</sup>

- a) Partido Liberal Mexicano
- b) Partido Democrático
- c) Partidos Antirreeleccionistas y Constitucional Progresista
- d) Revolución Constitucionalista
- e) Casa del Obrero Mundial
- f) Soberana Convención Nacional Revolucionaria

El mismo autor menciona también como pioneros de nuestra Seguridad Social a Ricardo Flores Magón, Francisco I. Madero, Venustiano Carranza y al Gral. Álvaro Obregón. <sup>19</sup>

<sup>17</sup> TENA Suck Rafael y Morales Hugo Italo, op.cit.p.6.

<sup>18</sup> García Cruz Migue, Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social.p.31



Todos éstos partidos licitan insistentemente reformas a la constitución de 1857 ya que en base a ésta, los trabajadores no podían alcanzar el mínimo de bienestar; pues la precaria situación en que se encontraban era resultado no solo de los riesgos profesionales sino del régimen de explotación a que estaban sujetos. En 1906, el programa del Partido Liberal, del que era uno de sus Líderes *Ricardo Flores Magón*, demanda que sea "*Principios Constitucionales*" la seguridad de los obreros, las pensiones a los que agotan sus energías, la indemnización por accidentes profesionales y otros postulados laborales..., "en tanto que el programa de Gobierno de Dn. Francisco. I. Madero, aprobado en 1911 por la Convención del Partido Constitucional, se pide entre otras disposiciones de trabajo, la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo".<sup>20</sup>

Durante éste régimen se fundaron diversas organizaciones laborales como la Confederación de Obreros Católicos en 1912, la Casa del Obrero Mundial en el mismo año, la Asociación Mutualista Obrera de la Cd. De México y la Sociedad de Obreras; dichas organizaciones empezaron a presionar y a abogar por condiciones mas justas y humanas para el proletariado, e influyeron también para la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917.<sup>21</sup>

Posteriormente, *Don Venustiano Carranza* Jefe de la Revolución Constitucionalista, "*Proclamó desde el 12 de Diciembre de 1912 que expedirá todas las leyes, disposiciones, y medidas encaminadas a cumplir con las*

---

<sup>19</sup> ASOC: de Estudios de la Seguridad Social Mexicana, A.C., Op. Cit. P.27.

<sup>20</sup> DIAZ, Rivadeneida Carlos y Polo Bernal Efraín, El Seguro Social y su Problemática p9.

<sup>21</sup> INSTITUTO Mexicano de Seguro Social, Op. Cit. p.2-3

*exigencias económicas del país y efectuarían las reformas que la opinión pública demandaba como indispensables para establecer un gobierno que garantizara la seguridad de los mexicanos y una democracia nueva*.<sup>22</sup>

Por otra parte, *Tena Suck* considera que un antecedente importante y decisivo en la Institucionalización del Seguro Social es la Ley de la Seguridad Social promulgada en Jalisco el 7 de Octubre de 1914 por *Manuel Aguirre Berlanga*, ya que ésta Ley en su artículo 17 establece la obligación para el trabajador de depositar un mínimo del 2% del salario que perciba con el fin de crear un servicio de mutualidad.

*Gustavo Arce Cano* señala que el primer ordenamiento que estableció el Seguro Social en México fue la *Ley del Trabajo del Edo. de Yucatán* promulgada el 11 de Diciembre de 1915 por el *Gral. Salvador Alvarado*, la cual en su artículo 135 ordena que "El Gobierno fomentará una asociación mutualista, en la cual se asegurarán los obreros contra los riesgos de vejez y muerte"<sup>23</sup>, pues los patrones eran responsables de los accidentes y enfermedades profesionales. Merece especial atención esta Ley por que la situación de miseria y opresión sufrida por el pueblo Yucateco años atrás había sido bastante crítica, por lo tanto los tratadistas estaban mejor informados en materia de trabajo; por ello la Ley de Alvarado presenta una exposición dogmática más extensa y mejor sistematizada que otros documentos dado lo cual fue ésta misma representación Yucateca quien en el congreso constituyente de Querétaro en 1917 propuso la inclusión de los derechos

<sup>22</sup> ARCE, *Cano Gustavo*, Op. Cit. p.46.

<sup>23</sup> *IBID*, p.46-47

laborales como parte de los artículos de la nueva Constitución. Cabe destacar que cuando se discutía en Querétaro el artículo 5º. del proyecto constitucional, la comisión del mismo presentó un dictamen cuyo contenido era igual que en la Constitución de 1857, solo que adicionándole dos elementos: Jornada Máxima de 8 horas de trabajo y la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños.

Dicho dictamen fue atacado por la mayoría de los constituyentes y hay que mencionar la destacada participación del constituyente Yucateco Héctor Victoria, quién a demás de manifestar su inconformidad, propuso que el artículo 5º. sentara las bases para que las legislaturas de los Estados desarrollaran leyes laborales que protegieran al trabajador en forma integral, incluyendo conceptos innovadores tales como "*Jornada Máxima, Salario Mínimo, Descanso Semanario, Higienización de Talleres, Fabricas y Minas, Convenios Industriales, Creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Prohibición al Trabajo Nocturno a mujeres y niños, Accidentes, Seguros e Indemnizaciones, etc.*"<sup>24</sup>

Como resultado se acordó crear todo un capítulo de la Constitución que contuviera las principales normas laborales, de ésta manera surge el Artículo 123.

Así, el 5 de febrero de 1917, siendo *Presidente de la República Don Venustiano Carranza*, es promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual señala en la fracción XXIX de su artículo 123 que "*Se considerarán de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras*

<sup>24</sup> INSTITUTO Mexicano del Seguro Social, Op. Cit. p.7.



*con fines análogos, por lo cuál tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de ésta índole para infundir e inculcar la previsión social".<sup>25</sup>*

Ahora bien, como el gobierno otorgaba facultades a los Estados para legislar en materia de previsión social, se elaboraron documentos como el código de trabajo de Yucatán de 1917, el del 26 de julio de 1920 de Coahuila, el del 8 de diciembre de 1919 de Guerrero y otros más, pero el proyecto más importante fue el presentado en 1921 por el Gral. Álvaro Obregón en el que se proponían que el estado impusiese al Capital una contribución de un 10% sobre todo los pagos que se hicieran en concepto de trabajo y que ésta se invirtiera en instituciones de crédito para fomentar la riqueza pública, esto con el fin de contar con un presupuesto capaz de cubrir indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez, y pensiones de viudez y orfandad.

Otros proyectos fueron en 1921 la Ley de Accidentes Industriales, con indemnizaciones en dinero y atención médica, y en 1922 el Proyecto de Ley de Pensiones al Profesorado, con pensiones para edad avanzada, según años de servicio. Sin embargo, estos intentos no tuvieron el éxito deseado por lo menos en cuanto a su implantación, pero sí en lo referente a exaltar el interés del pueblo en éste sentido, tan es así, que en 1927-1928 se crea el Partido de Previsión Social, formado por partidarios del Gral. Álvaro Obregón, y cuyos principales postulados eran: *"El Seguro Social en sus variadas formas, Jubilación por vejez de los*

<sup>25</sup> DIAZ Rivasencira Carlos y Polo Hernal Efraín, Op. Cit. p.10. Cit. a Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política Mexicana, México 1917.



trabajadores, Seguro de Vida e Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo, cumple los propósitos de protección al trabajador suprimiendo todos aquellos inconvenientes en que los antiguos métodos son ineficaces y engendran antagonismos, conflictos y problemas... El principio del Seguro Social hace que los Patrones, trabajadores, y el Estado, en la forma que propone el Gral. Álvaro Obregón, dediquen suficiente tiempo y atención a la mejor aplicación de las reglamentaciones relativas. Esto es la necesidad peculiar de toda buena administración.<sup>26</sup>

No Fue sino hasta el 31 de agosto de 1929 siendo presidente de la República el Lic. Emilio Portes Gil, que la Constitución Política fue modificada, quedando la fracción XXIX del art. 123 en los términos siguientes: " Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social; y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".<sup>27</sup> Al respecto, cabría hacer la observación de que en el párrafo anterior se establece el seguro con carácter de obligatorio, mientras que en el texto original solo se dejaba a **potestad**, **seguro potestativo**", es decir, que daba voluntad de los patrones el contratar seguros en beneficio de sus trabajadores. Después de ésta reforma la seguridad social asciende a la categoría de derecho público obligatorio, y es el

<sup>26</sup> DIAZ Rivadeneida Carlos y Polo Bernal Efraín, Op. Cit. p.12

<sup>27</sup> DIAZ Rivadeneida Carlos y Polo Bernal Efraín, Op. Cit. p.13, Cit. a art. 123 Frac. XXXI, en Diario Oficial de la Federación, México, septiembre, 1929.

<sup>28</sup> A POTESTAD: a poder.

<sup>29</sup> POTESTATIVO: que depende de la facultad de uno.

Congreso de la Unión quien tiene la facultad exclusiva de Legislar en materia de trabajo y seguridad social.

Por decreto del 27 de enero de 1932, el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al ejecutivo federal para que expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio, sin embargo por problemas políticos, es hasta febrero de 1934 que, siendo Presidente el Gral. Abelardo L. Rodríguez, se designa una comisión encargada de su elaboración, la cual se integró por el Ingeniero Juan de Dios Bojorgues, Lic. Vicente González, Lic. Adolfo Zamora, Lic. Alfredo Iñarrítu, Dr. Mario de la Cueva, Ing. Juan Noyola, Ing. Emilio Alanís P. y Prof. Fritz Bach. El resultado de los trabajos de ésta comisión fueron las bases generales del proyecto de ley, en donde se determinó que el seguro debía organizarse sin fines de lucro y administrado y financiado en forma tripartita.

El 27 de diciembre de 1938 el Presidente Gral. Lázaro Cárdenas, envió a la cámara de Diputados un proyecto de ley de seguro social que cubría los riesgos de enfermedad y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria. Esta Ley prevenía la creación de un organismo descentralizado que se denominaría *INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS SOCIALES*.

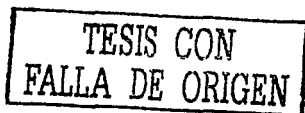
Posteriormente durante el Gobierno del Gral. Manuel Avila Camacho se formuló otro proyecto de ley con la colaboración de expertos extranjeros especialmente del Dr. Checoslovaco Emilio Shoenbaum. El Proyecto fue enviado por el Presidente al Congreso de la Unión quien lo aprobó el 31 de

diciembre de 1942 y se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de enero de 1943.

La sucesivas Reformas realizadas han sido con el propósito de mejorar su cumplimiento y ampliar sus prestaciones; ejemplo: 4 de Noviembre de 1944, 30 de diciembre de 1947, 3 de febrero de 1949, 29 de diciembre de 1959, 30 de diciembre 1965, 30 de diciembre de 1970. Así mismo, en la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial del 12 de marzo de 1973 que entró en vigor el 1º. De abril del mismo año amplió su radio de aplicación y las prestaciones reestructurándose la metodología de la ley; los mínimos de pensión se han Reformado en varias ocasiones y las modificaciones en cuanto al seguro como organismo fiscal autónomo han sido el 30 de diciembre de 1981, 28 de diciembre 1984, 2 de mayo de 1986 y 4 de enero de 1989. Es importante mencionar las últimas reformas a ésta ley del Seguro efectuadas una, el 30 de abril de 1992, concernientes al seguro de retiro, y la otra el 13 de Julio de 1993.

En el Diario Oficial del 21 de Diciembre de 1995 se publicó la **NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**, donde en su Artículo Primero transitorio se establece que entrará en vigor el día 1ro. de enero de 1997, quedando derogada la Ley del Seguro Social publicada en el DOF el día 12 de marzo de 1973.

Y hoy en día en el Decreto publicado en el Diario Oficial de la federación el 20 de diciembre del 2001, aparecen las reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social, las que se pueden clasificar de la siguiente forma:



Número de los artículos reformados:

Artículos 5, 8, 9, 12, 15 al 19, 22, 27, 30, 31, 34, 39, 40, 50, 51, 58, 62, 66, 72, 74, 76, 79, 82, 87 al 89, 109, 137, 141, 149, 154, 171, 173, 180, 183, 201, 205, 207, 209, 210, 218, 219, 220, 222, 224, 227 al 229, 231 al 233, 237, 242, 251, 253, 256, 263 al 266, 268, 270 al 291, 294 al 297, 303 y del 303 al 305.

Número de los artículos adicionados:

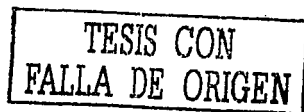
Artículos 5 A, 15 A, 15B, 28 A, 39 (A, B, C, D), 40 (A, B, C, D, E, F), 73, 77, 79, 88, 89, 109, 111 A, 172 A, 210 A, 216 A, 218, 220, 222, 224, 250 A, 250 B, 277 (C, D, E, F, G), 286 (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N), 303 A, 304 (A, B, C, D) Y del 306 al 319.

**NOTA:** los artículos adicionados que no tienen letra, ya existen en la Ley del Seguro Social y fueron adicionados con texto. Excepto del 306 al 319.

## **2.3 REGÍMENES QUE COMPRENDEN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

### **2.3.1 REGIMEN OBLIGATORIO**

La población amparada por el Seguro Social, está constituida por el conjunto de personas protegidas que tiene derecho a las prestaciones que otorga



la Ley en sus diferentes ramas las cuales comprenden los seguros de (Art. 11 LMSS):

- ✓ Riesgo de Trabajo
- ✓ Enfermedades y Maternidad
- ✓ Invalidez y Vida
- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- ✓ Guarderías y prestaciones sociales

Posteriormente explicaré brevemente cada uno de ellos.

En éste Régimen Obligatorio son sujetos de aseguramiento ( Art. 12 LMSS):

- ✓ Los Trabajadores asalariados permanentes o eventuales (art. 20 y 21 LFT) que presten un servicio remunerado, personal y subordinado.
- ✓ Los miembros de Sociedades Cooperativas, y
- ✓ Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala ésta Ley y los reglamentos correspondientes.

Así mismo, son sujetos voluntariamente de aseguramiento del Régimen Obligatorio a (Art. 13 LSS):

- ✓ Trabajadores en industrias familiares y los independientes (Ej. Profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos, y trabajadores no asalariados.)

- ✓ Trabajadores domésticos
- ✓ Los Ejidatarios, comuneros, colonos, y pequeños propietarios.
- ✓ Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- ✓ Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

### 2.3.1.1 SEGURO POR RIESGO DE TRABAJO

La Legislación Mexicana define por **Riesgo de Trabajo** a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (L.S.S. art. 41).

La Ley del Seguro Social señala que **Accidente de Trabajo** es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. ( L.S.S Art. 42)

Quedan incluidos en la definición anterior a los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Por su parte el art. 43 de la misma Ley establece que:

**Enfermedad de Trabajo:** es todo estado patológico derivado de la acción continúa de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a presentar sus servicios.

No se consideran Riesgo o Accidentes de Trabajo los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- ✓ Si el accidente ocurre encontrándose en estado de embriaguez,
- ✓ Bajo la acción de algún narcótico o droga enervante,
- ✓ Cuando el trabajador se provoque intencionalmente una lesión por sí solo o por medio de otra persona,
- ✓ Si la incapacidad fuera resultado de alguna riña o intento de suicidio por parte del trabajador.
- ✓ Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuera responsable el asegurado.

Una vez que nos hemos referido al aspecto general del **Seguro de Riesgo de Trabajo**, debemos decir que las cuotas relativas a éste apartado están a cargo del patrón, y para determinar éstas primas existe un reglamento de clasificaciones de empresas y Grados de Riesgos, considerándolas en 5 clases según la peligrosidad de su actividad preponderante.

<b>Prima Media</b>	<b>En por cientos</b>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

De acuerdo con el art. 74 de la L.S.S, las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

En cuanto a las prestaciones, en caso de Riesgo de trabajo o enfermedad, el asegurado tiene derecho a:

Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica (medicamentos y material de curación), hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia que se requieran y rehabilitación.

Los Riesgos de Trabajo pueden producir:

✓ **Incapacidad Temporal.**- Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o temporalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

✓ **Incapacidad Permanente Parcial.**- es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



✓ **Incapacidad Permanente Total.**- *es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.*

✓ **Muerte**

### **2.3.1.2 SEGURO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

El art. 84<sup>28</sup> de la Ley del Seguro Social establece que quedan amparados por este ramo:

✓ El asegurado

✓ El pensionado por :

- a) Incapacidad permanente, total o parcial,
- b) Invalidez,
- c) Cesantía en edad avanzada y Vejez, y
- d) Viudez, Orfandad o Ascendencia.

✓ La esposa del asegurado, o en su defecto la concubina que haya vivido con él durante los 5 años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos., siempre que ambos permanezcan libre de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Así mismo el esposo o concubino de la asegurada o pensionada.

<sup>28</sup> El art. 92 fue el anterior y su contenido prácticamente quedó en el actual artículo #4.

✓ La esposa del pensionado en los términos del inciso a), b), c), de la Fracc. II, a falta de esposa, la concubina si se reúne los requisitos de la fracción III.

✓ Los hijos menores de 16 años del asegurado.

✓ Los hijos del asegurado que no puedan mantenerse por sí mismos.

✓ Los hijos del asegurado mayores a dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez que se encuentren disfrutando de las asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el art. 136;

✓ El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

✓ El padre y la madre del pensionado también tendrán derecho a asistencia médica siempre que dependan económicamente del asegurado, y que éste tenga derecho a las prestaciones médico-farmacéuticas.

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tiene derecho desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para la misma enfermedad a las siguientes prestaciones:

✓ Asistencia médico-quirúrgica,

✓ Farmacéutica y

✓ Hospitalaria.



En el caso de los enfermos cuyo tratamiento no impida continuar en el trabajo y sigan cubriéndose las cuotas obrero-patronales, el tiempo que dure el tratamiento no se computará en mencionado plazo.

Otra prestación es el SUBSIDIO en dinero que se otorga a partir del 4º. día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta, y hasta el término de 52 semanas, si al concluir dicho periodo el asegurado continúa incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta veintiséis semanas más.

Es menester decir que para que el asegurado pueda percibir el subsidio en dinero, debe tener cubiertas cuando menos 4 cotizaciones semanales inmediatas a la enfermedad; y tratándose de trabajadores eventuales, éstos percibirán el subsidio cuando hayan cubierto 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad.

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al 60% del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

En caso de maternidad, la asegurada tiene derecho durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio a:

- ✓ Asistencia Obstétrica,
- ✓ Ayuda en especie por 6 meses de lactancia; y
- ✓ Una canastilla al nacer el hijo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Tendrá derecho la asegurada durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual a 100% del último salario de cotización el que recibirá durante 42 días antes del parto y 42 días después del mismo.

Para poder ejercer el derecho a éste subsidio, la asegurada debe haber cubierto los siguientes requisitos:

- ✓ Por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio,
- ✓ haberse certificado por el I.M.S.S. el embarazo y fecha del parto, y
- ✓ que no esté ejecutando trabajo retribuido alguno en los meses anteriores y posteriores al parto.

En caso de no llenar el requisito de las 30 semanas cotizadas, será el patrón quién deberá absorber directamente las prestaciones.

### **2.3.1.3 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA**

#### **2.3.1.3.1 RAMO DE INVALIDEZ**

Para efectos de ésta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de

trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el I.M.S.S. ( art. 119 L.S.S )

El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

✓ **Pensión temporal.-** Es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en casos de existir posibilidades de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

✓ **Pensión definitiva.-** Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Tendrán derecho a pensión de Invalidez el asegurado que haya justificado el pago de 250 cotizaciones semanales en el Régimen del Seguro Social Obligatorio (a partir de la nueva L.S.S) y que haya sido considerado por el instituto como inválido., En caso de que el dictamen determine el 75% o más de invalidez solo se requerirá 150 semanas cotizadas; en el caso de Invalidez Permanente que no reúna las semanas podrá retirar en el momento el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía y vejez en una sola exhibición.

### 2.3.1.3.2 RAMO DE VIDA

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgará a su beneficiario conforme a lo dispuesto en el presente capítulo<sup>29</sup>, las siguientes prestaciones:

- ✓ Pensión de Viudez;
- ✓ Pensión de Orfandad;
- ✓ Pensión a Ascendientes;
- ✓ Ayuda Asistencial a la pensionada por viudez en los casos que lo requiera, de acuerdo al dictamen médico que al efecto se formule, y
- ✓ Asistencia médica;

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las fracc. I, II, III, de éste artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto, se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en éste capítulo. Para ello, el I.M.S.S. otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar

<sup>29</sup> Capítulo V.- Del Seguro de Invalidez y vida de la L.S.S



el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas por la institución de seguros.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tengan derecho sus beneficiarios, éstos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor.

La renta vitalicia se sujetará a lo dispuesto en el art. 159 Fracc. IV de la L.S.S.\*

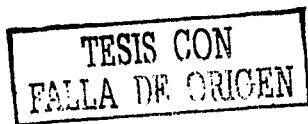
Se entiende por **Renta Vitalicia**: El contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgo de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II, III, de éste artículo se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

Se otorga a los beneficiarios las prestaciones siempre que reúnan los siguientes requisitos:

---

\* Art. 159 Fracc. IV



- ✓ Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encuentre disfrutando de una pensión de invalidez,
- ✓ Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.\*\*

**Nota:** Las pensiones de Invalidez y Vida se verán incrementadas anualmente cada febrero, conforme al Índice nacional de Precios al Consumidor, fundamento art. 145 de la L.S.S.

#### **2.3.1.4 RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

Los riesgos protegidos por el capítulo VI Sección Primera y Segunda de la L.S.S. son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del aseguramiento, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en la L.S.S.

Sobre el retiro, mediante el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)/ (AFORE) entendiéndolo que es un mecanismo por medio del cual a través de las aportaciones, se crea la cuenta individual del trabajador, la que con el paso del tiempo y la respectiva capacitación, bajo el control de la correspondiente

---

\*\* Art. 128 LSS



administradora, acumule una cantidad destinada justamente para el trabajador, cuando deje de laborar.

El otorgamiento de las prestaciones contenidos en el capítulo antes mencionado requiere del cumplimiento de periodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los ramos de aseguramiento amparados.

Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el Instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda.

#### **2.3.1.4.1 DEL RAMO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA**

Para efectos de la L.S.S. existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones de éste ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga 60 años o más y no reúna con las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En éste caso, si el trabajador tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de la L.S.S.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- ✓ Pensión,
- ✓ Asistencia Médica,
- ✓ Asignaciones Familiares, y
- ✓ Ayuda asistencial.

El derecho de goce de ésta pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en el art. 154 de la L.S.S., siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado del trabajo; si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

El asegurado podrá disponer de su cuenta individual, con el objeto de proceder a tramitar su pensión de cesantía en edad avanzada, y observa que tiene 2 opciones:

- ✓ Una Renta Vitalicia
- ✓ Retiros programados

**Renta Vitalicia.**- La va a contratar con la compañía aseguradora u ésta a cambio del importe de la cuenta individual, pondrá a su disposición cantidades

mensuales y su importe será actualizable anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (Art. 159, Fracc. IV de la L.S.S.)

**Retiros Programados.-** Estarían a cargo de la Administradora de Fondos para el Retiro y sus montos, cuando se opte por una renta vitalicia, no puede ser superior a la pensión garantizada, la cual, será 1 mes de salario mínimo general del D.F., actualizable cada febrero (Art. 159, Fracc V de la L.S.S)

De acuerdo con el art. 194 de la L.S.S., para el retiro programado anualmente se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de:

Dividir El saldo de la cuenta individual entre  
El capital necesario para financiar una unidad de renta  
Vitalicia cuyo importe no puede ser inferior a la pensión  
garantizada por el Estado.

Las tablas utilizadas para calcular la unidad de renta vitalicia a que nos referimos anteriormente, se elaborará anualmente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), podrá autorizar mecanismos, procedimientos, formas y términos relacionados con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, conforme a lo establecido en la L.S.S. y la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

A continuación mostraremos los diversos conceptos que establece el art. 159 de la L.S.S. correlacionándolo con otros artículos:

**Cuenta Individual**: Es aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondo para el Retiro (AFORE), para que se depositen en las mismas las cuotas obrero – patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos.

La Cuenta individual se integrará por las 3 subcuentas:

- ✓ Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. <sup>30</sup>
- ✓ Vivienda.
- ✓ Aportaciones Voluntarias.<sup>31</sup>

**Individualizar**: Proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el Estado, así como los rendimientos financieros que se generen.<sup>32</sup>

**Pensión**: Pago de una renta vitalicia o retiro programado.<sup>33</sup>

**Seguro de sobre vivencia**, aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos

---

<sup>30</sup> Aportaciones de cuotas Patronales y de Gobierno Federal.

<sup>31</sup> Art. 192 Se refiere a las aportaciones Voluntarias.

<sup>32</sup> Art. 175 Se refiere a la individualización y administración de los recursos.

<sup>33</sup> Art. 58 Se refiere a las prestaciones en dinero, en riesgo de trabajo.

seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.<sup>34</sup>

**Monto constitutivo**, es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de la renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.<sup>35</sup>

**Suma Asegurada**, es la cantidad que resulta de restar el monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajo.<sup>36</sup>

*La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia, que otorguen de acuerdo a lo previsto en los seguros de riesgo de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros se sujetarán a las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional de Seguros y Finanzas, oyendo previamente la opinión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.*

***Nota: El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez.***

---

34 Art. 58 fracc. II, Art. 120, Art. 127 último párrafo y Art. 189.

35 Art. 58 fracc. II, 2º Párrafo, Art. 64, Art. 120 fracc. II y Art. 127.

36 Art. 58 fracc. II 2º Párrafo y Art. 64.

### **2.3.1.4.2 DEL RAMO DE LA VEJEZ**

El Ramo de Vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- ✓ Pensión,
- ✓ Asistencia Médica
- ✓ Asignaciones Familiares
- ✓ Ayuda Asistencial

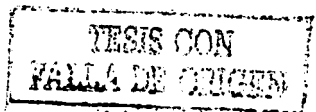
Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales (24 años mas dos semanas).<sup>37</sup>

En caso de que el asegurado tenga 65 años de edad o mas requerida pero no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, conforme al Capítulo IV del Título VII de la L.S.S.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Art. 161 del ramo de la vejez.

<sup>38</sup> Art. 162



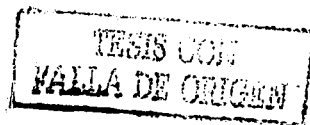
<u>Condición</u>	<u>Edad mínima</u>	<u>Semanas mínimas cotizadas</u>	<u>Alternativas</u>
Ya no laborar y solicitar su pensión.	65 años	1,250	
Si no se reúnen las 1,250 semanas	65 años		Retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición. Seguir cotizando hasta llegar a 1,250 semanas.
Tener 750 semanas cotizadas por lo menos.	65 años		Derecho a prestaciones en especie de "enfermedades y maternidad".

### 2.3.1.5 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

#### 2.3.1.5.1 RAMO DE GUARDERÍAS

El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo, o divorciado o de aquel al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de los hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo VII de la Ley del Seguro Social.

Éste beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando



estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Los derechohabientes tendrán derecho al servicio de guarderías, durante las horas de jornadas de trabajo, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

Los asegurados que sean dados de baja del Régimen Obligatorio conservarán durante 4 semanas posteriores a dicha baja, el derecho de prestaciones de éste ramo.

### **2.3.1.5.2 DEL RAMO DE PRESTACIONES SOCIALES**

Las prestaciones sociales comprenden:

- ✓ Prestaciones Sociales Institucionales
- ✓ Prestaciones de Solidaridad Social

**Prestaciones Sociales institucionales:** Entre sus objetivos están los siguientes:

- ✓ **FINALIDAD:** Fomentar la salud. **ACTIVIDADES:** Cursos directos y usos de medios masivos de comunicación para promociones de la salud.



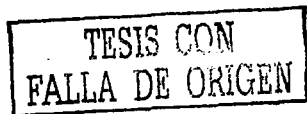
✓ **FINALIDAD:** Prevenir enfermedades y accidentes. **ACTIVIDADES:** Educación higiénica, materno-infantil, sanitaria y de primeros auxilios.

✓ **FINALIDAD:** Contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población. **ACTIVIDADES:** Actividades culturales y deportivas, tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre; regularización del estado civil; cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, para lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores; centros vacacionales y de readaptación para el trabajo; superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia; Establecimiento y administración de velatorios y otros servicios similares.

✓ **FINALIDAD:** Atención sus derechohabientes. **ACTIVIDADES:** Hacer programas de prestaciones Sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el auto cuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar., para ello fortalecerá la coordinación y concentración con Instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal, o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Las Prestaciones de Solidaridad Social comprenden las siguientes acciones establecidos en los art. 215, 216, 216 A y 217 de la L.S.S:

- ✓ Salud Comunitaria



- ✓ Asistencia médica
- ✓ Asistencia Farmacéutica
- ✓ Asistencia Hospitalaria

El Instituto organizará, establecerá y operará unidades médicas destinadas a los servicios de solidaridad social, los que serán proporcionados exclusivamente a favor de los núcleos de población que por el propio estado de desarrollo del país constituyan polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, y que el Poder Ejecutivo Federal determine como sujetos de solidaridad social.

Queda facultado para dictar las bases e instructivos a que se sujetarán éstos servicios, pero, en todo caso, se coordinará con la Secretaría de Salud y demás instituciones de salud y seguridad social.

El Instituto proporcionará el apoyo necesario a los servicios de solidaridad social que la L.S.S. le atribuye, sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del Régimen Obligatorio.

El Instituto deberá atender a la población no derechohabiente en los casos siguientes:

- ✓ En situaciones de emergencia nacional, regional, local, o en caso de siniestros o desastres naturales.



- ✓ Tratándose de campañas de vacunación, atención o promoción a la salud, y
- ✓ En apoyo a programas de combate a la marginación y la pobreza, cuando así lo requiera el Ejecutivo Federal. (Art. 216 A)

Las prestaciones de solidaridad social serán financiadas por la contribución y por los propios beneficiados.

Los beneficiados por éstos servicios contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento en los términos de la L.S.S.

#### **2.3.1.6 CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO**

El asegurado con un mínimo de 52 cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio en los últimos 5 años, al ser dado de baja, tiene derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el

momento de la baja. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente:

Respecto del seguro del retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá por cuanto hace al ramo primero, la totalidad de las cuotas obrero patronales, debiendo el Estado aportar la parte que conforme a esta Ley le corresponde, incluyendo la cuota social, y

En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronales y el Estado la parte que corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en ésta Ley.

*Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderían al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del art. 25 de la Ley del Seguro Social.*

***Nota:*** *Cuando un trabajador quede privado de su trabajo, tiene la opción de continuar cotizando por cuenta en el régimen voluntario, a efecto de seguir con derecho a las prestaciones y seguir acumulando semanas para su futura pensión, pero perderá éste derecho si no lo ejercita mediante una solicitud por escrito dentro de un plazo de 5 años a partir de la fecha de baja.*

Cabe mencionar que en cuanto a atención médica, debe de transmitirse de acuerdo con lo dispuesto para el seguro de salud de la familia.

Los trabajadores que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos adquiridos a pensiones en invalidez y vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cotizado.

En la **Continuación Voluntaria** en el régimen obligatorio, no se tiene derecho al seguro de enfermedades y maternidad, pero en cambio, accede al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por lo que sus aportaciones se acumularán en su cuenta individual.

***A continuación presento una tabla que contiene los principales datos para que un trabajador dado de baja, pueda continuar en el régimen obligatorio (el plazo para presentar la solicitud es hasta de 1 año).***

<u>Semanas mínima</u>	<u>Pago</u>	<u>Seguros a contratar</u>	<u>Cuotas a cubrir</u>	<u>% sobre el salario</u>
52 (al ser dado de baja)	Mes (adelantado)	Retiro,	Cuota Patronal	2%
52 (al ser dado de baja)	Mes (adelantado)	Cesantía y Vejez,	Cuota Obrero Patronal	4.275%
52 (al ser dado de baja)	Mes (adelantado)	Invalidez y vida,	Cuota Obrero Patronal	2.375%
52 (al ser dado de baja)	Mes (adelantado)	Gastos médicos (de pensionados).	Cuota Obrero Patronal	1.425% 39

<sup>39</sup> Art. 218 de la L.S.S.

La continuación voluntaria del régimen obligatorio termina por:

- ✓ Declaración expresa firmada por el asegurado;
- ✓ Dejar de pagar las cuotas durante dos meses, y
- ✓ Ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio, en los términos del art. 12 de ésta Ley.<sup>40</sup>

### 2.3.1.7. INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL REGIMEN OBLIGATORIO

La incorporación voluntaria de los sujetos, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

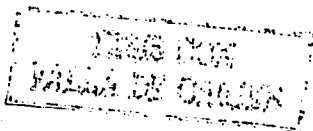
- ✓ Podrá efectuarse en forma individual o del grupo a solicitud, por escrito, del sujeto o sujetos interesados.

En el caso de la incorporación colectiva cada uno de los asegurados será responsable de sus obligaciones frente al instituto;

- ✓ El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este objetivo, comprende:

<b><i>Sujetos de aseguramiento</i></b>	<b><i>Prestaciones</i></b>
Trabajadores en industrias familiares, independientes y	Prestaciones en especie de Enfermedades y maternidad.

<sup>40</sup> Art. 220 de la L.S.S.



otros no asalariados.	
Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.	Las prestaciones correspondientes de Invalidez y vida; Retiro y Vejez.
Trabajadores domésticos.	Prestaciones en especie de Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad. Las prestaciones correspondientes de Invalidez y vida; Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.
Patrones personas físicas ( con trabajadores)	Prestaciones de riesgo de trabajo. Las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad. Las prestaciones correspondientes de Invalidez y vida, retiro y vejez.
Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas, no incluidas por otras leyes o decretos al seguro social.	Prestaciones de Riesgo de Trabajo. Prestaciones en especie de Enfermedades y Maternidad. Prestaciones correspondientes de Invalidez y vida, de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.

**Nota:** Sobre los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, se regularán en lo conducente, por el reglamento de seguridad social para el campo.

## **2.3.2 REGIMEN VOLUNTARIO**

### **2.3.2.1 SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA**

Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para ese efecto, podrán celebrar con el Instituto Mexicano del Seguro Social convenio para el otorgamiento de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en términos del reglamento respectivo.

Sobre los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia, según el art. 84 indicado, para el seguro de enfermedades y maternidad, vamos a hacer un extracto, y son:

- ✓ El asegurado
- ✓ El pensionado
- ✓ La esposa o concubina; el esposo o concubino.
- ✓ Hijos menores de 16 años o hasta los 25, si estudian en escuelas del sistema educativo.
- ✓ El padre y la madre que vivan con el asegurado.

Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud familiar, incluidos los familiares mencionados anteriormente y cualquier familiar adicional pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente, clasificándose por el grupo de edad a que pertenezcan. Las cuotas serán calculadas de acuerdo



a la siguiente tabla, la cual será actualizada en febrero de cada año de acuerdo al incremento en el Índice Nacional del Consumidor del año calendario anterior.

Edad del miembro de la familia en años cumplidos	Cuota total en moneda nacional por miembro del grupo de edad señalado
0 a 19	889.00
20 a 39	1,039.00
40 a 59	1,553.00
60 o más	2,337.00

El Estado contribuirá conforme a lo dispuesto en la fracción III del art. 106 de la L.S.S., por familia, independientemente del tamaño de la familia.

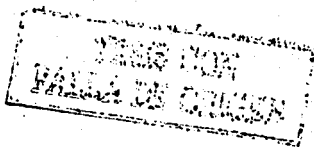
El Seguro de Salud para la familia se organizan en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separadas de la correspondiente a los Seguros Obligatorios, en las cifras consolidadas.

#### **2.4.2.2 SEGURO ADICIONAL**

El Instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos colectivos de trabajo que

fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del Seguro Social.

El Seguro Adicional se organizan en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separados de la correspondiente a los Seguros Obligatorios, en las cifras consolidadas.



## **2.4 MARCO JURÍDICO DEL SALARIO**

### **2.4.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

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

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

*"A pesar de que variadas instituciones laborales y de otro tipo giran en torno al salario y a los conceptos que lo integran, nuestro código supremo no tiene definidos ni delimitados esos aspectos, constituyendo tal omisión una lamentable laguna, porque en esas condiciones el legislador ordinario a quedado en aptitud*

de emitir leyes secundarias sin un criterio preestablecido en el rango constitucional.<sup>41</sup>

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

- ✓ La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- ✓ La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas .
- ✓ Por cada seis días de trabajo deberá de disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- ✓ Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.
- ✓ Para trabajo igual debe corresponder salario igual.
- ✓ El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido efectuarlos con mercancías.
- ✓ En ningún caso el tiempo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas por semana.

Todas las fracciones a que se acaba de hacer referencia guardan estrecha relación con los temas que habrán de abordarse en capítulos posteriores en torno

---

<sup>41</sup> Ruoda Hedua Iván "Integración salarial" Editorial ISEF, México DF 2001.

a las prestaciones de previsión social cuyo papel es importantísimo en la integración salarial

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

- ✓ Definió lo que debe entenderse por salario.
- ✓ Señalo expresamente las partidas que integra el salario.
- ✓ Abrió la posibilidad, fuera del marco constitucional, de que el salario se cubra parcialmente en especie, lo cual también reviste importancia en cuanto a las partidas de previsión social que se estudiaran en el capítulo siguiente.

Es muy importante hacer notar que en el punto número dos, la integración salarial establecida legalmente para efectos laborales, sobre todo los que tienen que ver con las indemnizaciones reclamables por los trabajadores en caso de desavenencias con quienes lo contratan, comprende el máximo de partidas remuneratorias, precisamente para tutelar a la clase asalariada. En cambio, los ordenamientos jurídicos regulatorios de las diversas contribuciones que recaen

sobre el pago o la percepción de sueldos, constriñen en lo posible los conceptos que componen el salario, cuando existe el propósito gubernamental de proteger, directa o indirectamente a quienes viven de los mismos, o de estimular el empleo, pues de esa manera se disminuye la base gravable y por consecuencia las cargas fiscales impactan con menor intensidad.

## **2.4.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

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

### **2.4.2.1 RELACION LABORAL**

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

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

*" La verdadera diferencia entre la relación y el contrato de trabajo es que aquella se perfecciona hasta el momento preciso en el cual se empiece a prestar servicio y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades "*<sup>42</sup>

De la relación o contrato de trabajo deriva la prestación de servicios y el pago de salario, los cuales se dan entre dos figuras:

✓ **El patrón:** que es aquella persona física o moral que tiene bajo su orden, disposición, servicio y responsabilidad a una o varias personas que fungen como trabajadores a cambio de una retribución y ciertas prestaciones medicas y sociales.

✓ **El trabajador:** es la persona física que realiza una actividad física o mental en acatamiento de las ordenes de un patrón, sea persona física o moral a cambio de una retribución y ciertas prestaciones medicas y sociales.

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

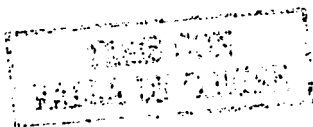
*"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, dicho escrito deberá contener entre otras las siguientes":*

---

<sup>42</sup> Constitución política de los E.U.M Ed. Ediciones Titán S.A C.V., México DF: p 23

- ✓ Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y el patrón.
- ✓ Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado:
  - el servicio que debe prestarse,
  - el lugar donde se debe prestar el servicio,
  - la duración de la jornada de trabajo,
  - la forma y monto del salario,
  - vacaciones y día de descanso <sup>43</sup>

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



---

<sup>43</sup> Ley Federal del Trabajo. Ediciones ALFA. 3a. edición; México DF.



## **2.4.2.2 SUSPENSION TEMPORAL DE LA RELACION DE TRABAJO**

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

- ✓ La enfermedad contagiosa del trabajador,
- ✓ La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo,
- ✓ La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.

Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel,

- ✓ El arresto del trabajador,
- ✓ El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el Art. 31, Fracc. III, de la misma Constitución,

✓ La designación de los trabajadores como representante ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los

Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

✓ La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador<sup>44</sup>

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

#### **2.4.2.3 RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO**

El artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad"<sup>45</sup>

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

---

<sup>44</sup> Ibid..P. 27

<sup>45</sup> Ibid. p 29

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

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

✓ Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones<sup>46</sup>.

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

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

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

✓ La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de

---

<sup>46</sup> *Ibid.* p. 31

servicio, por lo menos. Así mismo se pagara a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido<sup>47</sup>

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

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

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

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

**DESPIDO JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR:**  
Cuando el trabajador sea despedido de su trabajo independientemente de la

---

<sup>47</sup> Ibid P. 69

justificación o injustificación del mismo, tendrá derecho a percibir una prima de 12 días de salario por cada año de servicios prestados.

#### **2.4.2.3.1 SALARIOS CAIDOS**

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

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

Desprendiéndose de la connotación que antecede que las cantidades que por ese concepto se perciben, no equivalen realmente a un salario en el sentido

sacramental, debido a que de acuerdo con él artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, **salario** es la remuneración que debe percibir la persona, a cambio de su trabajo, mientras que los mencionados **salarios caídos** se perciben precisamente mientras dura el juicio, lapso en el cual quien los percibe no labora para quien esta obligado a cubrirlos.

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

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

La génesis mas generalizada de los **salarios caídos**, los constituyen los casos de rescisión de la relación laboral por el patrón, en cuyo caso el trabajador mediante demanda que presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, podrá solicitar a su elección: que se le reinstale en el trabajo o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si, el patrón no demuestra dentro del juicio

laboral las causas de la rescisión, estará obligado a cubrirle el trabajador los salarios caídos o vencidos, desde la fecha del despido hasta aquella en que sé de cumplimiento al laudo o sentencia que se dicte.

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

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

Sin embargo, la doctrina y el espíritu del Ley Federal del Trabajo han establecido que cuando el trabajador rescinde la relación resulta claro que él vínculo laboral se extingue, pero si es el patrón el que da por terminada mediante el despido la relación laboral, él vínculo persiste, salvo que en la demanda laboral el trabajador despedido opte por indemnización constitucional de tres meses y otras prestaciones, no por la reinstalación en el trabajo, caso en el cual subsiste la

relación laboral durante el lapso de tramitación del juicio laboral y hasta que se cumpla el laudo que condena al patrón a cubrir los salarios caídos correspondiente, considerándose estos como afectos al pago de cuotas del Seguro Social y al INFONAVIT.

La parte medular de esta situación se consigna en la fracción I del artículo 12 de la ley del Seguro Social, que dispone que "son sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio":

*Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, " y como ya se ha establecido no que en el caso de que en el juicio laboral el trabajador despedido demande la reinstalación en el trabajo, subsiste el vínculo laboral y resulta **evidente** que también conservara el derecho que tiene a ser sujeto al Seguro Social durante el lapso que dure el juicio. Sin embargo, es de considerarse que únicamente sería aplicable a las ramas de enfermedad y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, vida y retiro, y no a las de riesgo de trabajo y guarderías, dado que estas ramas solo se justifican cuando sé esta desarrollando el trabajo.*

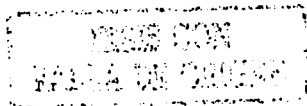
Igual acontece con las aportaciones al INFONAVIT, que tiene su base en la existencia de la relación laboral y en los salarios, por lo que considero que también para estos efectos juegan los salarios caídos.



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

Sería interesante que vía reforma de ley, reglamento o resolución administrativa, se estableciera en forma clara el tratamiento que debe darse a conceptos como los salarios caídos, dado que actualmente su tratamiento en cuanto al Seguro Social y al INFONAVIT no es claro.<sup>48</sup>

#### 2.3.2.4 JORNADA DE TRABAJO



Anteriormente hemos citado la jornada de trabajo, esta es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios, y la

<sup>48</sup> Altamirano Toledo Magdalena "Contaduría Pública" Septiembre 2000 Numero 289 p-p 39-40

cual habrán de fijar ambas partes sin exceder los máximos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo como sigue:

- ✓ La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- ✓ La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- ✓ La jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputara jornada nocturna.<sup>49</sup>

Así también, la Ley Federal del Trabajo establece que "la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta"<sup>50</sup>

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

En caso de que el trabajador labore mas de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario le será pagado a razón de un doscientos por

<sup>49</sup> Ley Federal del Trabajo Ediciones ALFA, 3ª Edición, México DF: p35

<sup>50</sup> ibid p.36



ciento mas del salario que corresponda a las horas de jornada, en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de un ciento por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir le deben ser cubiertas a razón de un salario doble por hora extra.

### 2.3.2.5 DIAS DE DESCANSO

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

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

1ro. de Enero	16 de Septiembre
5 de Febrero	20 de Noviembre
21 de Marzo	1ro. de Diciembre (de cada 6 años)
1ro. de Mayo	25 de Diciembre

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

"Aun cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio, de los consignados por la Ley Federal de 1970, o uno que tenga carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que este puede subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago a favor del trabajador.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Ibid. P. 37

#### 2.4.2.6 VACACIONES

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

Además de disfrutar sus vacaciones con goce de sueldo, los trabajadores deberán recibir también de su patrón una prima llamada "vacacional", no menos del 25 por ciento, calculada sobre el monto de los salarios que le corresponden por su periodo vacacional.

Así también, los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga antigüedad y de acuerdo con ella el número de días de vacaciones que le corresponde <sup>52</sup>.

Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague parte proporcional de esta prestación<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> *Ibid.* P. 38  
<sup>53</sup> *Ibid.* p. 39

#### 2.4.2.7 SALARIO

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

**El salario se integra** con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, prestaciones, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo<sup>54</sup>.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así con cualquiera otra prestación en efectivo o en especie forman parte del salario mismo, para todos los efectos legales. Sin embargo; para los efectos legales de indemnización que deban pagarse a los trabajadores, la percepción por participación en las utilidades se excluye como parte del salario.

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

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

#### **2.4.2.7.1 SALARIO MINIMO**

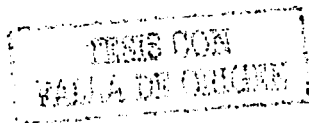
**Salario mínimo es:** *a cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo,*<sup>10</sup>

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

Los salarios mínimos pueden ser: Salario Mínimo General y Salario Mínimo Profesional.

##### **2.4.3.7.1.1 SALARIO MÍNIMO GENERAL**

Se fijan de acuerdo a áreas geográficas de aplicación que comprenden diversas entidades federativas y que se aplican para todos los trabajadores, de acuerdo a las áreas que les correspondan, independientemente de la actividad económica, profesión u oficio en el que se desempeñen.<sup>65</sup>



#### **2.4.2.7.2 SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL:**

Se fijan de acuerdo a una determinada rama de la actividad económica u oficio, y rigen para todos los trabajadores dentro de una o varias áreas geográficas. (ver anexos)

#### **2.4.2.8 AGUINALDO**

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

#### **2.4.2.9 HABITACION PARA TRABAJADORES**

La Ley Federal del Trabajo en simetría con la Constitución Política establece la obligación para todas las empresas de proporcionar a los trabajadores habitaciones, por lo que en cumplimiento con esta disposición



deberán aportar al Fondo Nacional para la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

#### **2.4.2.10 CRITERIOS LEGALES DE INTEGRACION SALARIAL**

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

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

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

Si a lo anterior asociamos las partidas que comúnmente se usan para remunerar el trabajo subordinado como cuota diaria, gratificaciones, primas, ayudas, fondos de ahorro, alimentación, habitación, tiempo extra, incentivos y otras, nuestro resultado es una gama jurídica de posibilidades de integración" <sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Sánchez Hernández Gerardo. "Contaduría Pública". Octubre 2001, Número 254, pag 66

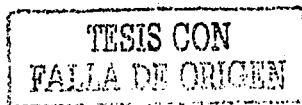
o **INTEGRACIÓN SALARIAL PARA EFECTOS LABORALES:** De conformidad con lo establecido en los artículos 82, 84, 124, 286, 346, 484, y 485 de la Ley Federal del Trabajo, **salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, **y se integra** en términos generales por cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

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

Sobre este aspecto de las **propinas**, el artículo 6 del convenio No. 172 formulado por la Organización Internacional del Trabajo y aprobado por nuestro



país, establece que esas partidas son "las cantidades de dinero que el cliente da voluntariamente" a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares, además de lo que estos deben percibir en forma regular como remuneración básica. Lo cual queda establecida una distinción de conceptos muy importante, en un documento que tiene vigencia legal en nuestro medio.

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

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

o **INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL ISR** Los comentarios que en esta materia se hacen en torno al ISR están básicamente dirigidos al "Impuesto de los Ingresos por Salarios y en general por la prestación de un Servicio Subordinado", cuya extensa denominación no es tan descriptiva como aparenta, pues el gravamen va mucho mas allá de su enunciado. Efectivamente, según lo establecido en los artículos 110 al 119 del LISR, el retributo concretamente a estudio recae:



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

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

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

Alimentación	Servicio de comedor
Instrumento de trabajo	Primas de indemnización por retiro
Prestaciones adicionales al SMG	Tiempo extraordinario
Indemnización por riesgo o enfermedades	Jubilación y pensiones

Gastos médicos hospitalarios	Prestaciones de previsión y seguridad social
Aportaciones al INFONAVIT	Cotizaciones al IMSS pagadas por los patrones
Habitación	Fondo de ahorro
Prestaciones blandas a trabajadores	Indemnización por separación
Gratificaciones anuales	Primas
Viáticos y gastos de representación	Crédito al Salario

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

Por lo que se refiere a los créditos al salario es pertinente mencionar que, por disposición legal expresa, los mismos no forman parte de la base gravable de ninguna contribución, por no tratarse de una remuneración al trabajo personal subordinado, lo que es muy importante tomar en cuenta para los demás aspectos que se seguirán analizando a continuación. Para las empresas es muy importante el adecuado manejo de esta sección particular del ISR, por ser las que deben aplicar la normativa correspondiente en su calidad de liquidadoras y retenedoras del gravamen, con las responsabilidades inherentes.

o **INTEGRACION SALARIAL PARA EFECTOS DEL IMPUESTO**

**SOBRE NOMINAS:** En lo que se refiere al impuesto sobre nominas ( 2% ) vigente, hablaremos en especial de Veracruz, debe mencionarse que tiene una

clara correspondencia estructural con otros similares que se encuentran implantados en la inmensa mayoría de los Estados de la República, a los que podrían resultar aplicables a grosso modo estos comentarios.

La designación que se ha dado a este gravamen local es bastante engañosa ya que, conforme al artículo 98 del Código Financiero para el estado de Veracruz, la base del mismo no está constituida exclusivamente por los pagos que aparecen en las nóminas, sino por cualquier erogación remuneratoria del trabajo personal subordinado, en dinero o especie, derivado de una relación laboral, sobre cuya base se aplica una tasa del 2%.

Para efectos de éste impuesto quedan correspondidas en el concepto de **remuneraciones**: al trabajo personal subordinado, los sueldos y salarios, los cuales se **integran** con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie, con **excepción** de:

Aportaciones del patrón al Fondo de ahorro a favor de sus trabajadores, ayuda o vales para despensa, vales para restaurantes, alimentación, pago de membresías, o mantenimiento de clubes sociales o deportivos, pago de colegiaturas, becas para trabajadores o para sus hijos, seguro de vida, de gastos médicos mayores, gastos y honorarios médicos, y arrendamiento financiero para vehículos para trabajadores

Indemnizaciones por la rescisión o terminación de la relación laboral.

Indemnizaciones por riesgo de trabajo y enfermedades profesionales.

Pensiones y Jubilaciones en el caso de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

Viáticos y gastos de representación erogadas por cuenta del patrón y que se hayan comprobado, en los términos que para su para su deducibilidad lo requiere la LISR.

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

La PTU de las empresas.

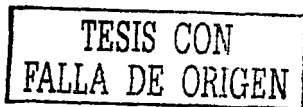
Las aportaciones al IMSS, INFONAVIT, ISSSTE, IMPE y al ISSFAM<sup>57</sup>, de las cuotas a cargo del patrón.

El análisis que se ha efectuado respecto al salario integrado en materia del ISR, IMSS, INFONAVIT e impuesto de nominas amerita un comentario común de suma importancia respecto a los procedimientos determinatorios de la base sobre la cual se aplican las tasas, cuotas y aportes correspondientes.

Toda la materia contributiva se rige por el principio de la legalidad, acogido y preservado en el artículo 31, fracción IV, de nuestra Constitución Política Federal, a cuyo tenor los elementos estructurales de cualquier gravamen (sujeto, objeto, base, tasa y otros) deben estar claramente señalados en las leyes para que su liquidación y cobro no queden al arbitrio de las autoridades administrativas, todo lo cual debe tenerse muy presente en lo que se refiere a la materia que capta

---

<sup>57</sup> Instituto de seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México



nuestra atención, pues los ordenamientos que se han mencionado carecen en muchos aspectos de una regulación específica y adecuada en cuanto a la cuantificación por no ser precisables con la debida objetividad jurídica<sup>58</sup>.

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

La problemática de integración salarial tiene su origen en nuestra constitución política, al no definir ni delimitar que conceptos lo integran, esta carencia ha dado una pauta para que el legislador emita leyes secundarias sin un amplio criterio en la constitución política.

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

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

<sup>58</sup> Rueda del valle Iván "Integración salarial" Editorial ISEF México DF 1996 p-p 31-40



Una situación similar ocurre con las Leyes Federales del IMSS, INFONAVIT y la local del 2% sobre nominas. Lo criticable en nuestra modesta opinión es que la pluralidad de conceptos provenga del mismo Órgano Legislativo.

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

#### **2.4.2.11 CRITERIOS JURISDICCIONALES DE INTEGRACION SALARIAL**

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

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

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

Este tipo de litigios se ventilan como regla general en primer término ante las dependencias regionales de la SHCP, del IMSS y del INFONAVIT de la

jurisdicción en que radican los patrones que estén inconformes con los liquidaciones o resoluciones, posteriormente ante las Salas Regionales del Tribunal Fiscal de la Federación que operan en diversas zonas de la República y finalmente ante los tribunales dependientes del poder Judicial Federal, que en ultima instancia, son los facultados para resolverlos, los cuales también operan en diversos circuitos dentro del territorio nacional.

Debido a la diversidad de autoridades jurisdiccionales que intervienen en estos conflictos, a las muy variadas instancias defensivas preventivas en garantía de los afectados (recursos administrativos, juicio de nulidad, juicio de amparo y recursos al alcance de las autoridades administrativas), a la diversa jurisdicción territorial de los órganos juzgadores que intervienen en este tipo de procedimientos, y muy especialmente, a la ya mencionada heterogeneidad de la legislación vigente sobre la integración de salarios, sale sobrando comentar que no existe ninguna consistencia en los criterios sustentados por los entes que tienen encomendada la labor de juzgamiento en este tipo de asuntos.

A pesar de lo que acaba de exponerse, es pertinente orientar al lector a varios aspectos fundamentales, para que sepa hasta donde pueden ser atendibles o confiables los precedentes y las tesis de carácter jurisdiccional. Empezando por resoluciones emitidas por las autoridades adscritas a las SHCP y los organismos que tienen confinada la administración de las contribuciones de seguridad social, podemos deducir que son las de menos importancia para los patrones, por que casi siempre se formulan con marcada parcialidad a favor de los intereses oficiales

y por que casi siempre quedan sometidas a la revisión directa del Tribunal Fiscal de la Federación e indirecta de los tribunales que integran el Poder Federal

Los fallos de las salas regionales del referido Tribunal Fiscal, que son las que en una segunda etapa se conocen las controversias ahora finalizadas, y los que dicta la Sala Superior de ese mismo Tribunal para unificar criterios y sentar jurisprudencia, también tiene un valor relativo debido a que ambos casos quedan sometidos a revisión del Poder Judicial Federal por distintas vías que están al alcance tanto de los patrones como de las autoridades que participan en los litigios. Ahora bien, las sentencias emanadas de los órganos de justicia que integran dicho Poder Judicial, son desde luego mucho más atendibles, sobre todo cuando integran jurisprudencia, por asistirlas el principio de la definitividad, pero tampoco protegen suficientemente a los particulares cuando son ajenos a ese tipo de litigios, pues tradicionalmente en nuestro medio únicamente surten efectos a favor de quien concretamente interpuso los correspondientes medios defensivos y obtuvo resolución favorable, careciendo de obligatoriedad en términos generales para las autoridades administrativas encargadas del manejo de este tipo de asuntos, circunstancia tan injusta que ha creado una corriente de opinión en contra tendiente a igualar el tratamiento a los gobernados, a pesar de que no hayan accionado personalmente en contra de la autoridad.

Algo semejante acontece a nivel local con los impuestos sobre nominas que tienen establecidos diversos Estados de la República y el Distrito Federal, pues contra los actos de liquidación y cobro deben internarse primeramente recursos

ante la propia autoridad emisora, para acudir en etapa posterior a tribunales de lo contencioso administrativo o en su caso al Poder Judicial Federal por la vía del juicio de amparo, con efectos igualmente limitados de juzgamiento.

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

✓ **AGUINALDO Y GRATIFICACIONES ORDINARIAS:** El aguinaldo y las gratificaciones ordinarias son parte integrante del salario conforme al artículo 84 de la LFT y los contratos respectivos, pero no así las gratificaciones extraordinarias por no constituir una remuneración regular y permanente a favor de los trabajadores.

✓ **APORTACIONES AL INFONAVIT:** Teniendo como destino dotar a los trabajadores de viviendas cómodas, higiénicas y decorosas, no deben integrar salario

✓ **AYUDA PARA LA ALIMENTACIÓN:** No integra salario a pesar de que se conceda mediante la venta de boletos para restaurantes.

✓ **COMISIONISTAS:** Únicamente son trabajadores los que prestan servicios directos y permanentes a una empresa, dependiendo económicamente de la misma

✓ **CUOTAS AL IMSS:** Las que son a cargo del patrón no constituyen una prestación que se entregue al trabajador por la relación laboral, sino en virtud de un régimen de seguridad social.

✓ **CUOTAS DE LOS TRABAJADORES AL IMSS ASUMIDAS POR LAS EMPRESAS:** Constituyen gastos de previsión social debido al destino que tienen y son deducibles del ISR, mas aun cuando la obligación se estipula en los contratos de trabajo.

✓ **DESPENSAS:** Para efectos laborales deben ser tomadas en cuenta como componentes del salario cuando se entreguen regularmente a los trabajadores, pero no así en lo que se refiere a cotizaciones del IMSS, a pesar de que se otorguen gratuitamente a los empleados, e incluso en efectivo, siempre y cuando el importe no rebase el 40% del SMG diario vigente en el DF.

✓ **GASTOS DE PREVISION SOCIAL:** Son todos aquellos que efectúan las empresas en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica y cultural.

✓ **HORAS EXTRAS:** Conforme al Art. 123 Constitucional no pueden ser materia de contratación permanente por corresponder a circunstancias excepcionales y por lo mismo no deben integrar salario, menos aun en aquellos casos en que se pagan esporádicamente a los trabajadores, no formando parte de sus prestaciones regulares. El tiempo extra liquidado en forma irregular e interrumpida no integra salario pues es independiente de la jornada ordinaria. Es

importante comentar que existen precedentes en sentido inverso, pero exclusivamente encauzados a proteger a los trabajadores que habitualmente perciben pagos por tiempo extraordinario.

✓ **PAGO DE DIAS DE DESCANSO:** Los pagos efectuados por trabajo en días de descanso obligatorios o en días vacacionales no integran salarios debido a su carácter excepcional.

✓ **PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES:** La corriente jurisdiccional de la Segunda Sala de la SCJN y de la SSTFF fue en el sentido de que la mencionada participación si integraba salario para efectos del abrogado impuesto del 1% sobre remuneraciones pero el Pleno de la propia SCJN en resolución reciente, determino que la partida que se comenta no formo parte del salario de los trabajadores para dicho gravamen, debido a eventualidad, lo cual resulta interesante considerar para otros efectos laborales y contributivos.

✓ **PROPINAS A EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTE Y GIROS SIMILARES:** Conforme a disposiciones legales expresas se vino sosteniendo a nivel de Tribunales Colegiados de Circuitos que este concepto si integra salario, pero recientemente el Pleno de la SCJN, en forma colateral, ha expresado criterio de que si alguien que no es el patrón hace entregas a algún trabajador, las mismas no constituyen una contraprestación por servicios laborales.

✓ **SALARIOS CAIDOS:** Mediando condena a su pago el patrón debe cubrir sobre los mismos las cuotas al IMSS.

✓ **VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION:** Por no tener un carácter remunerador, cuando se aplican a sus respectivos fines (transporte, hospedaje alimentación y representación), no deben considerarse parte integrante del salario.

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

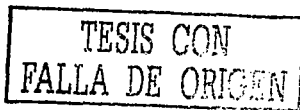
- El máximo tribunal de la nación reconoce expresamente que existe una gran inseguridad jurídica en cuanto al concepto "remuneración", reflejada en los diversos criterios emitidos por el TFF los Tribunales Colegiados de Circuito y la Segunda Sala de la SCJN.
- Por esta razón el pleno de la SCJN, en ejercicios de la facultad de atracción que le confirme la ley, se adentra en esta materia con él animo de esclarecer diversas situaciones que a continuación se comentara.
- Equipara "remuneración" y "salario", determinando que en ambos casos las partidas integrantes deben ser periódicas, continuas y fijas, pues los contratos laborales son conmutativos, causales (prestación de servicios por pago definido) y onerosos.

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

La comentada resolución puede considerarse como jurisprudencia de la SCJN conforme al Art. 192 de la ley de Amparo, de tal manera que es determinante en la materia específica resuelta, y además influirá en los impuestos sobre nominas que están estructurados de manera similar al del abrogado 1% y en ley régimen legal de todos aquellos conceptos otorgados a los trabajadores un tanto aleatoriamente, en virtud de desconocerse desde un principio lo que estos habrán de percibir, como es el caso de PROPINAS, HORAS EXTRAS, PREMIOS y algunas PRIMAS<sup>59</sup>.

---

<sup>59</sup> Rueda del Valle Iván: Ed. ISEF. México DF 1996 p-p 43-49





## 2.5 EL SALARIO DIARIO INTEGRADO

### 2.5.1 DEFINICION DE SALARIO

El diccionario de términos fiscales nos dice que **Salario** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82, LFT)

Se puede fijar de la siguiente manera:

- Por unidad de tiempo
- Por unidad de obra
- Por comisión
- A precio alzado
- Cualquier otra manera (Art. 83, LFT)

Y " se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" (Art. 84 LFT)

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

- ✓ El mes natural será el periodo de pago de cuotas.
- ✓ Para fijar el **salario diario** en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá:

La remuneración correspondiente entre:

Siete, quince o treinta días respectivamente

Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados, y si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora por jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.<sup>60</sup> (ver caso practico 1,4)

**Algunos conceptos que son importante conocer:**

✓ **Salario Minimo:** cuando "Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo" y "suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos" (Art. 90 LFT).

✓ **El Salario es Minimo General,** cuando rija "para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independiente de las ramas de la industria, el comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales" (Art. 92, LFT)<sup>61</sup>

✓ **Cuota diaria.-** es la cantidad sobre la cual se paga al trabajador por los días efectivamente laborados mas las partes proporcionales de los días de descanso.

<sup>60</sup> Estudio practico del Salario Integrado. C.P. Hernández Rodríguez Jesús y C.P. Galindo Cosme Mónica. Editorial ISEF, México. D.F. D.F. 2002 P 38

<sup>61</sup> Diccionario de Términos

0 os Fiscales. Lic. Rigoberto Reyes Altamirano. editores taaxx.. p721



✓ **Salario Diario Integrado.-** En los términos de la LFT Art. 84 estipula lo siguiente: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios"*

✓ **Base de Cotización:** Puede ser el propio salario diario integrado o también, al multiplicarse por el periodo de pago, es la cantidad sobre la que se aplican las tasas para cada ramo del Seguro Social

✓ **Base de aportación.-** Para efectos de la LINFONAVIT, es la cuantía sobre la que se aplican las tasas sea para la aportación patronal o las retenciones en caso de trabajadores con crédito otorgado por el Instituto.

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

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

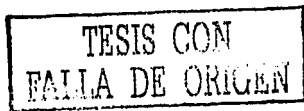
La definición anterior parece establecer una diferencia entre las cantidades que se entregan en efectivo y las prestaciones, sean estas en especie o de otra naturaleza no especificada.



En la practica, cuando se pretende llevar a cabo estudios salariales diversos, dividiendo las percepciones de los trabajadores en "Salario" y "Prestaciones", buscando con ello separar lo que es salario puro ( o quizás pagos en efectivo por cuota diaria) de las prestaciones, sean estas en efectivo o en especie, para poder así determinar el porcentaje de las misma en relación con el primero, es frecuente encontrar que los expertos no se ponen de acuerdo sobre la forma de hacer una segmentación de los diferentes componentes de la nomina, que no admita dudas sobre a cual de los dos grupos pertenecen algunas partidas tales como: pago de días de vacaciones, INFONAVIT, tiempo extra, etc., y menos aun cuando no son fáciles de cuantificar: automóvil, casa -habitación, etc. Adicionalmente, existen otras partidas que aunque pudieran integrarse a la nomina, realmente no son entregadas " al trabajador por su trabajo" y sin embargo este recibe los beneficios indirectos de las misma, tal es el caso de aquella partes de cuota pagadas al IMSS correspondientes a las empresas.

### **2.5.2 DEFINICION DE PRESTACION**

En razón de sus objetivos primordiales, se pueden decir que las *prestaciones* son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la



organización, retener a los ya existentes y motivarlos a desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos .

"El diseños y aplicación de prestaciones no es sencillo y es común encontrar que se pretenda estructurarlas con un perfeccionismo tal que únicamente logra hacer compleja su aplicación. Tampoco hay que olvidar por definición, que realmente no debe aplicarse el calificativo de "injusta" a una empresa cuando una prestación, en casos de excepción, no concede sus beneficios parcial o totalmente a una persona o grupo que no reúna todos los requisitos, pues las prestaciones en si, fuera de aquellas estipuladas en la Ley, no son obligatorias, sino producto de un otorgamiento voluntario de la empresa o patrón, aunque a veces se les llame "conquistas sociales". No se pretende con esto menoscabar al trabajador cuyo esfuerzo y antigüedad, lo hacen merecedor de recibir en compensación algo superior a los mínimos legales y que tampoco tiene que agradecer como si se tratara de una dádiva graciosa<sup>62</sup>.

#### **2.5.2.1. DIFERENTES PRESTACIONES**

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

<sup>62</sup> Torres Díaz Julio "Administración de Prestaciones" Ed. ECASA México DF. 1995

- ✓ Relacionadas o dependientes del salario. (Aguinaldo, prima vacacional, etc.).
- ✓ Independientes al salario. (Gastos por defunción, transporte, etc.).
- ✓ Obligaciones Patronales.<sup>63</sup>

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

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

#### 2.5.2.1.1 LISTADO DE PRESTACIONES

Aguinaldo	Reparto de utilidades	Dispensa en especie
Prima Vacacional	Préstamos bancarios con aval de la empresa	Préstamos personales

<sup>63</sup> Navar Ramos Jesús "Práctica Fiscal" no. 133. Ed. TAXX, México DF Mayo 2001

Fondo de Ahorro	Vacaciones	Servicio de Transporte
Premio de Puntualidad	Anticipo de Aguinaldo	Uniformes
Premio de Asistencia	Club deportivo para ejecutivos	Fomento al deporte
Prima Dominical	Operación de compra de autos	Automóvil
Plan Múltiple de Previsión Social	Reembolso de gastos (Vacación, Viajes, Representaciones)	Cesión o venta de acciones
Despensa en dinero	Reembolsos de gastos de automóviles	Antojos
Pago de Transporte	Compensación para antigüedad	Descuentos en compras a la empresa
Educación	Seguro de Vida	INFONAVIT
Recreación	Plan de crédito	Unidades habitacionales
Gasto Médicos	Plan de Prestaciones	Chofer o Sirviente
Ayuda para renta	Servicio Médico	Examen medico
Pago especial tiempo extra	Subsidio para tienda sindical	Prima de antigüedad
Bonos por desempeño	Servicio de Comedor	Sistema de Ahorro para el Retiro
Complemento a subsidio por Incapacidad	Días Festivos	Tarjetas de crédito
Gastos por defunción	Compensación de Festivos	Ayuda para alimentos
Pago de cuotas al IMSS	Permiso con goce de salario	Ayudas al sindicato 64
Pago al ISR	Becas	
Ayuda de natalidad	Actividades culturales y recreativas	

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **2.5.3 CONCEPTOS QUE INTEGRAN EL SALARIO DIARIO Y BASES DE COTIZACION**

Resulta interesante notar que para la Ley del Seguro social se tienen diversos montos para calcular la cotización, como veremos a continuación, sin embargo, es necesario señalar que todas ellas tienen como punto de partida el salario base de cotización. Los diferentes montos que sirven como base para calcular las cuotas obrero-patronales tienen que ver con las distintas ramas que conforman los seguros de la L.S.S, además por una situación transitoria, que se considera deberá concluir en el año 2007, año en que los límites máximos de cotización serán iguales para todas las ramas, subsistiendo únicamente las variantes para el Seguro de en Enfermedades y Maternidad, que para su cálculo considera tres bases:

- ✓ El salario Mínimo General del Distrito Federal ( **ZA= \$42.15**)
- ✓ La diferencia entre salario base de cotización y tres veces el salario mínimo general para el Distrito Federal.
- ✓ Salario base de cotización

Sumando a estas diferencias, encontramos otras variantes como:

- ✓ Las ausencias que no se consideren para el seguro de Enfermedades y Maternidad.
- ✓ Las incapacidades que no se consideraban para el seguro de retiro.



Para determinar las cuotas que deben enterarse en el Seguro Social, se consideran como base los pagos que los patrones realizan a los trabajadores en su conjunto, sin embargo, en ocasiones, los patrones con la intención de evadir las contribuciones, efectúan pagos diversos a sus trabajadores y con denominación variada, sin considerar que la L.S.S. en su art. 27, abre la posibilidad de que cualquier pago que se realice quede comprendido en la base.

### **2.5.3.1 SALARIO IMSS**

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

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

El sistema de seguridad social tiene carácter obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y

enterar las primas de que aquellos deben cubrir por su propia cuenta las primas que les corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades del trabajo, así como de algunos pagos relacionados con maternidad.

Las contribuciones que en es este apartado ocupan nuestra atención deben calcularse sobre el salario de los trabajadores conceptuado para esos efectos en el Art. 27 del seguro social para cualquier "cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios", con lo que se introduce una variante de alcances imprecisables respecto al salario integrado para efectos laborales que, como ya se analizo, comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no solo por los servicios prestados.

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

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

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

En cambio los siguientes conceptos señalados en el Art. 27 de la ley del seguro social, nos muestra que están expresamente exceptuados de integración salarial con algunos requisitos y modalidades que desafortunadamente se regulan con lujo de imprecisión, en detrimento de la seguridad jurídica de patrones y trabajadores.

- ✓ **Los instrumentos de trabajo** tales como herramientas, ropa y similares;
- ✓ **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 2 veces al año, integrará salario\*, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- ✓ **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.
- ✓ **Las cuotas** que en términos de la L.S.S. le corresponde cubrir el patrón.



✓ **Las aportaciones al INFONAVIT** para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

✓ **La alimentación y la habitación** cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

✓ **Las despensas en especie o en dinero**, siempre y cuando su importe de no rebase 40% del salario mínimo general del diario vigente en el DF.

✓ **Los premios por asistencia y puntualidad**, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.

✓ **Las cantidades aportadas para fines sociales**, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y

✓ **El tiempo extraordinario** dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo<sup>65</sup>

**Nota:** *En los conceptos de despensa, premios de puntualidad y asistencia y el tiempo extraordinario, cuando el importe de estas prestaciones rebase el*

---

<sup>65</sup> Ley del Seguro Social Comentada. Ed. SICCO México, D.F. 2002

porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

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

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

<u>NO SE INTEGRAN</u>	<u>SI SE INTEGRAN</u>
* Viáticos	* Ayuda para transporte
CAUSA: se entregan al trabajador, para que cumplan con ciertas actividades a favor de la empresa.	CAUSA: se entregan al trabajador en virtud de los servicios prestados

**2.- QUE NO SE ENTREGUE AL TRABAJADOR DE MANERA EXCEPCIONAL O ESPORADICAMENTE, SINO DE MANERA HABITUAL, REGULAR O PERIODICA, PERO SEGURA.** Por Ejemplo:

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

**PERIODICA:** El aguinaldo que se entrega cada año pero de manera segura

**EXCEPCIONAL:** Solo una o dos ocasiones al año el trabajador labora el séptimo día o descansos obligatorios.

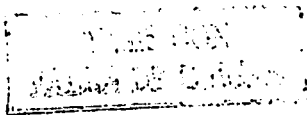
**CRITERIO IMSS.** El instituto integra cada vez mas al salario las prestaciones que designamos como excepcionales o esporádicas, por ejemplo: Gratificaciones especiales o extraordinarias, los pagos por laborar los días de descanso semanal u obligatorio, aunque sea una sola vez al año, entre otras.

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

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

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

**SALARIO.- PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN,** para que un pago otorgado a un trabajador forme parte del salario, debe ser cubierto en forma



ordinaria y permanente, sin que se ubiquen en tal hipótesis las gratificaciones eventuales, inciertas y extraordinarias que recibe, es decir, las que no se le cubren necesariamente en forma periódica, sino solo cuando logra reunir determinados requisitos que pueden o no integrarse, como acontece, con los premios que se otorgan cada año en una empresa, a quienes no tengan una falta injustificada durante ese periodo.

Primer Tribunal del Noveno Circuito, amparo directo 91/90, Celedonio Esparza 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, p. 456

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

**4.- CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O DE PREVISION SOCIAL**, que se trata de prestaciones fijas en efectivo, entregadas individualmente a los trabajadores y previamente conocidas, no se integrara si se trata de cantidades entregadas a los sindicatos, destinadas a fondos de pensiones o para la realización de actividades de carácter social.

**5.- QUE LAS PRESTACIONES CUMPLAN CON LOS MARGENES O TOPES FIJOS**, por ejemplo, DESPENSA: para que se integre su importe, debe exceder de un 40% del Salario mínimo del área Geográfica del Distrito Federal.<sup>66</sup>

Por otra parte, es obligatorio llevar un debido registro contable de los conceptos acabados de relacionar, pues en caso contrario se pierden los beneficios concedidos por el legislador en esta materia. (art. 27 L.S.S)

### **2.5.3.2 SALARIO INFONAVIT**

"Las aportaciones al INFONAVIT, también clasificables como contribuciones de seguridad social, están conectadas estrechamente con la obligación que tienen los patrones de resolver el problema habitacional de sus trabajadores, de la cual quedan automáticamente relevados al enterar a dicho organismo un 5% sobre los salarios que cubren, los cuales se integran en la misma forma que se hace para efectos del seguro social"<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Amezcua Ornelas Norahenid "Manual Práctico del Seguro Social" Ed. Sico; México, D.F. 1997

<sup>67</sup> Gasca Bretón Hugo "Contaduría Pública"; n° 185, Ed. Taxo, México, D.F. 1997



### **2.5.3.3 BASES DE COTIZACION**

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

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

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

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

Por otro lado, el limite inferior para todos los ramos del seguro, será el salario mínimo general del área geográfica respectiva,

incrementado por las prestaciones legales básicas: 25% de prima vacacional y 15 días de aguinaldo.

En caso de que un trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo de su área geográfica, incrementada apenas por las dos prestaciones legales básicas: aguinaldo y prima vacacional, el patrón estará obligado a pagar la cuota obrera en los ramos procedentes. En caso de que el trabajador con salario mínimo perciba otras prestaciones que se integren al salario, de manera que haya una diferencia en exceso del mínimo integrado inicialmente señalado, el trabajador cubrirá cuota obrera en la parte proporcional correspondiente.<sup>68</sup>

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

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

---

<sup>68</sup> (58) Pedroza Delgado Guillermo "Revista PAF" n° 184 Ed Sico México DF 1997

	Pesos
Area geográfica 'A'	\$ 42.15
Area geográfica 'B'	\$ 40.10
Area geográfica 'C'	\$ 38.30

**AREA GEOGRAFICA "A"**

**Baja California** (Todos los municipios).

**Baja California Sur** (Todos los municipios).

**Chihuahua**

Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero

**Distrito Federal**

**Guerrero**

Acapulco de Juárez

**Estado de México**

Atizapán de Zaragoza,  
Coacalco de Berriozábal,  
Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli,

Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla  
de Baz y Tultitlán

**Sonora**

Agua Prieta, Cananea, Naco,  
Nogales,

General Plutarco Elías Calles, Puerto  
Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz

**Tamaulipas**

Camargo, Guerrero, Gustavo  
Díaz Ordaz, Matamoros,  
Mier, Miguel Alemán,

Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San  
Fernando y Valle Hermoso

**Veracruz**

Agua Dulce, Coatzacoalcos,  
Cosoleacaque, Las Choapas,

Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y  
Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río

**AREA GEOGRAFICA "B"**

**Jalisco**

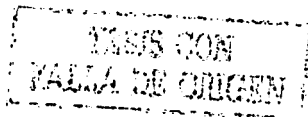
Guadalajara, El Salto,  
Tlajomulco de Zúñiga,

Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan

**Nuevo León**

Apodaca, San Pedro Garza  
García, General Escobedo,  
Guadalupe,

Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa  
Catarina



**Sonora**

Altar, Atil, Bâcum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo,

Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sâric, Suaqui Grande, Trîncheras y Tubutama

**Tamaulipas**

Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González,

Mante, Nuevo Moretos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl

**Veracruz**

Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan

AREA GEOGRAFICA "C"

**Aguascalientes** (Todos los municipios)

**Campeche** (Todos los municipios)

**Coahuila** (Todos los municipios)

**Colima** (Todos los municipios)

**Chiapas** (Todos los municipios)

**Durango** (Todos los municipios)

**Guanajuato** (Todos los municipios)

**Hidalgo** (Todos los municipios)

**Michoacán** (Todos los municipios)

**Morelos** (Todos los municipios)

**Nayarit** (Todos los municipios)

**Oaxaca** (Todos los municipios)

**Puebla** (Todos los municipios)

**Querétaro** (Todos los municipios)

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Quintana Roo** (Todos los municipios)

**San Luis Potosí** (Todos los municipios)

**Sinaloa** (Todos los municipios)

**Tabasco** (Todos los municipios)

**Tlaxcala** (Todos los municipios)

**Yucatán** (Todos los municipios)

**Zacatecas** (Todos los municipios)

**Chihuahua** (Todos los municipios)

**Excepción:** Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero;

**Guerrero** (Todos los municipios)

**Excepción:** Acapulco de Juárez

**Jalisco** (Todos los municipios)

**Excepción:** Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan.

**Estado de México** (Todos los municipios)

**Excepción:** Atlixpán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán;

**Nuevo León** (Todos los municipios)

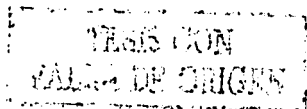
**Excepción:** Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina.

**Sonora** Aconchi, Alamos, Divisaderos, Fronteras, Rayón, Rosario, Arivechi, Arizpe, Granados, Huachinera, Sahuaripa, San Felipe Bacadéhuachi, Huásabas, Huépac, de Jesús, San Javier, Bacanora, Bacerac, Mazatán, Moctezuma, San Pedro de la Cueva, Bacoachi, Banámichi, Nácori Chico, Nacoziari, Soyopa, Tepache, Ures, Baviácora, Bavispe, de García, Onavas, Villa Hidalgo, Villa Cumpas, Quiriego, Pesqueira y Yécora.

**Tamaulipas** Abasolo, Burgos, Jaumave, Jiménez, Palmillas, San Carlos, Bustamante, Casas, Llera, Mainero, San Nicolás, Soto la Cruillas, Gúemez, Méndez, Miquihuana, Marina, Tula, Victoria y Hidalgo, Padilla, Padilla, Villagrán.

**Veracruz** (Todos los municipios)

**Excepción:** Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.



También existen casos en que el trabajador labora menos horas que las comprendidas por la jornada legal o contractual que vimos en el capítulo anterior, recibiendo por concepto de salario solo la parte proporcional por las horas trabajadas salario que puede resultar inferior al mínimo, o casos donde el trabajador se ausente de sus labores todos los días de la semana y no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual de ajustara a las reglas siguientes:

✓ Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizara y pagara por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nominas correspondientes.

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

Si las ausencias del trabajador son por periodos de 8 días consecutivos o mayores, el patrón quedara liberado de pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del Art. 37.

En los casos de las fracciones II y III del Art. 30:

✓ Fracc. II.- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese periodo, Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo;

✓ Fracc. III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III de Art. 29, que cita: "Si por la naturaleza o peculiaridad de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por el día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornada reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo".

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades medicas expedidas por el instituto no será obligatorio cubrir todas las cuotas, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Ley del Seguro Social. Ed. MUR; México DF 2002. p 42 .

Cuando el trabajador reciba, en forma gratuita para él, habitación o alimentación, su salario deberá aumentarse en un 25%, si se recibe una prestación y un 50% si se reciben ambas.

Respecto a la alimentación, cuando esta no comprenda los tres alimentos del día, sino uno o dos, el salario se aumentara en un 8.33% por cada uno de ellos. (ver caso practico 5,6,7)

#### **2.5.4 CUADRO GENERAL DE INTEGRACION SALARIAL**

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



## **CUADRO DE INTEGRACION SALARIAL**

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

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

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

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

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

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

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

**CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL**

**CONCEPTO**

**RAMAS DE INTEGRACIÓN**

**LAB**

**ISR**

**IMSS**

<b>1.- Aguinaldo</b>			
Hasta 30 S.M.G diarios	Si	No	Si
Mas de 30 S.M.G dianos	Si	Si	Si
<b>2.- Alimentación</b>			
Servicios de comedor	No	No	Si
En efectivo	Si	Si	Si
En Vales	Si	No	Si
Legalmente Obligatoria	No	No	Si
<b>3.-Aportaciones</b>			
Fondo de ahorro (Ver concepto 18)			
Sindicales (Ver concepto 14)			
IMSS (Ver concepto 32)			
INFONAVIT (Ver concepto 32)			
SAR Ver concepto 31)			
<b>4.- Automóviles</b>			
Para uso utilitario	No	No	No
Para uso del trabajo	No	No	No
<b>6.-Ayudas</b>			
Comida (Ver concepto 2)			
Renta (Ver concepto 27)			
Transporte (Ver concepto 62)			

<b>6.- Becas Educativas</b>			
Para el trabajador y sus hijos	No	No	No
Para otros familiares	No	Si	Si
Con compromisos de trabajo	No	Si	Si
<b>7.- Capacitación y adiestramiento</b>	No	No	No
<b>8.- Casas de trabajadores</b> (ver concepto 27)			
<b>9.- Comisiones</b>			
Determinación del Salario	Si	Si	Si
Agentes permanentes (comercio, seguros, viajes)	Si	Si	Si
Puramente Mercantiles	No	No	No
<b>10.- Compensaciones Ordinarias</b>	Si	Si	Si
<b>11.- Cotizaciones al IMSS</b> (Ver concepto 31)			
<b>12.- Crédito al Salario</b>			
ISR	No	No	No
<b>13.- Cuotas Diarias</b>	Si	Si	Si
<b>14.- Cuotas sindicales</b>			
Descontadas a trabajadores	Si	No	No
Pagadas por patronos	No	Si	No
<b>15.- Despensas en Bienes y Servicios</b>	No	No	No
<b>16.- Despensas a Trabajadores</b>			
En Efectivo	Si	No	No
En Especie	No	No	No
En Vales	Si	No	No
<b>17.- Donativos a Trabajadores</b>	No	Si	Si
<b>18.- Fondos de Ahorro</b>			
Descuentos a Trabajadores	Si	No	No
Aportaciones patronales al 50%	Si	No	No
Aportaciones Patronales Mayores	Si	Si	No
Retiro de trabajadores	No	No	No

19.- Funerales	No	No	Si
20.- Gasolina			
Consumo de Empresas	No	No	No
Consumo de Trabajadores	Si	Si	Si
21.- Gastos de Representación			
Comprobables	No	No	No
No Comprobables	Si	Si	Si
22.- Gastos Culturales y Deportivos	No	No	Si
23.- Gastos Funerarios	No	No	Si
24.- Gastos Médicos y Hospitalarios	NO	NO	SI
25.- Gratificaciones Ordinarias	Si	Si	Si
26.- Guarderías	No	No	Si
27.- Habitación			
Gratuita	No	No	Si
Parcialmente Gratuita	No	No	No
28.- Herramientas de Trabajo (Ver concepto 35)			
29.- Honorarios			
A Consejeros y Administradores	No	Si	No
A Gerentes Generales	Si	Si	Si
Por Servicios Preponderantes	No	Si	No
30.- Horas Extras			
A trabajadores de S.M.G	No	No	No
A trabajadores con mas del S.M.G	No	Si	No
31.- IMSS			
Cuotas Obreras	No	No	No
Cuotas Patronales	No	No	No
Cuotas Obreras a cargo del Patrón	No	No	No
Cuotas obreras asumidas por el patrón	Si	No	No
Depósitos para el SAR	No	No	No
Retiro Depósito del SAR	No	No	No
32.- INFONAVIT			

Aportaciones al fondo	Si	No	No
Retiros del fondo	No	No	No
<b>33.- ISR del Trabajador asumido por el Patrón</b>	Si	Si	Si
<b>34.- Indemnización por Despido ó por Retiro.</b>			
Hasta 90 S.M.G año / servicios	No	No	No
Mas de 90 S.M.G año / servicios	No	Si	No
<b>35.- Instrumentos de Trabajo</b>			
Herramientas	No	No	No
Ropa y Uniformes	No	No	No
<b>26.- Jornadas Extraordinarias</b>			
Trabajadores S.M.G	No	No	No
Trabajadores con mas del S.M.G	No	Si	No
<b>37.- Jubilaciones</b>			
Hasta 9 S.M.G	No	No	No
Más de 9 S.M.G	No	Si	No
<b>38.- Pago Dias Vacacionales</b> (Ver concepto 36)			
<b>39.- Participación de Utilidades</b>			
Hasta 15 S.M.G diarios	Si	No	No
Mas de 15 S.M.G diarios	Si	Si	No
<b>40.- Pensiones</b>			
Hasta 9 S.M.G diarios	No	No	No
Mas de 9 S.M.G diarios	No	Si	No
<b>41.- Premios por Asistencia</b>	Si	Si	No
<b>42.- Premios por Productividad</b>	Si	Si	Si
<b>43.- Premios por Puntualidad</b>	Si	Si	No
<b>44.- Prestaciones de Previsión Social</b>			
A Trabajadores de Hasta 7 S.M.G	No	No	Si
A Trabajadores con mas de 7 S.M.G	No	Si	Si
De Instituciones Públicas	No	No	Si
<b>45.- Préstamos Blandos</b>			
A Trabajadores Sindicalizados	No	No	No

A Otros Trabajadores	No	Si	No
<b>46.- Previsión Social</b> (ver concepto 44)			
<b>47.- Prima de Antigüedad</b>			
Hasta 90 S.M.G. Año / Servicio	No	No	No
Mas de 90 S.M.G. Año / Servicio	No	Si	No
<b>48.- Prima Dominical</b>			
Hasta 1 S.M.G. por cada Domingo	Si	No	Si
Mas de 1 S.M.G. por cada Domingo	Si	Si	Si
<b>49.- Prima Vacacional</b>			
Hasta 15 S.M.G. diarios	Si	No	Si
Mas de 15 S.M.G. diarios	Si	Si	Si
<b>50.- Propinas (Hoteles, Restaurantes, Otros)</b>			
Contabilidad	Si	Si	Si
Fijas contractuales	Si	Si	Si
No controladas	No	No	No
<b>51.- Salario Mínimo Gral.</b>			
Cuota Diaria	Si	Si	Si
Prestaciones adicionales	Si	Si	Si
<b>52.- Salario Mínimo Profesional</b>			
Cuota Diaria	Si	Si	Si
Prestaciones adicionales	Si	Si	Si
<b>53.- Salarios Caidos</b>	Si	Si	Si
<b>54.- Servicios de Comedor</b> (ver concepto 2)			
<b>55.- Servicio de Transporte</b> (ver concepto 62)			
<b>56.- Sistema de Ahorro para el Retiro</b> (ver concepto 31)			
<b>57.- Retiro de Fondos</b> (ver concepto 18 y 31)			
<b>58.- Sobresueldos</b>	Si	Si	Si

59.- Subsidios por incapacidad	No	No	No
60.- Tiempo Extraordinario (ver concepto 30 y 36)			
61.- Trabajos en Días de Descanso (Ver concepto 36)			
62.- Transporte			
Prestaciones de Servicio	No	No	No
Ayudas en Efectivo	SI	SI	SI
63.- Uniformes (Ver concepto 35)			
64.- Vales de Despensa Restaurantes			
65.- Viáticos			
Sujetos a Comprobación	No	No	No
No Sujetos a Comprobación	SI	SI	SI
66.- Vivienda a trabajadores (Ver concepto 27)			

**NOTAS DEL CUADRO GENERAL DE INTEGRACIÓN SALARIAL:**

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

b) Partidas no susceptibles de cuantificación individualizada o respecto a las cuales, las leyes contributivas no señalan como determinar la base gravable,

constituida precisamente por el salario integrado. En caso de que existan elementos objetivos para precisar su importe, si deben integrar salario.

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

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

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

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

g) Están expresamente exceptuadas de integración salarial, siendo necesario para efectos del IMSS esta prestación se admite por el 40% del SMG para el Distrito Federal.

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



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

j) De acuerdo con la interpretación escrita de las disposición legales que regulan estas aportaciones, las misma no integran salario cuando equivalen exactamente al 50% de las aportaciones a los trabajadores, sin embargo, el consejo técnico del IMSS ha aceptado en su acuerdo 494/93 del 18 de agosto de 1993 que las aportaciones patronales a los fondos de ahorro sean inferiores al porcentaje de referencia, inclusive que sean superiores, acondiciona de que en este caso la parte excedente integren salario. Adicionalmente se requiere que los depósitos sean semanarios, quincenales o mensuales y a que no puedan retirarse mas de dos veces al año.

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

l) Por no existir una relación laboral. En el caso de "servicios preponderantes" o sea los prestados por trabajadores independientes básicamente a una persona, debe probarse la relación laboral.

m) De rebasarse los topes legales, únicamente los excedentes integran salario.

n) Indiscutiblemente tienen su fin social.

- o) Están legalmente reconocidas como prestaciones de previsión social y exceptuadas de integración.
- p) Salvo el caso del ISR, estas partidas no son componentes del salario por hacer cesado las relaciones de trabajo.
- q) Deben ser acordes con la naturaleza del trabajo prestado, y no quedar a la libre disposición de los trabajadores.
- r) Para efectos del IMSS resulta debatible su inclusión en la base gravable a pesar de la reforma de mediados de 1993, que los excluyó formalmente del beneficio.
- s) Cada uno de estos premios se admite hasta por el 10% del salario base de cotización.
- t) Forman parte del salario cuando pueden determinarse por la parte patronal y en consecuencia por las autoridades, aunque esto resulte esencialmente muy debatible.
- u) Si bien integra salario, no pueden ser objeto de descuentos que no estén señalados en la legislación laboral.
- v) Con la modalidad de que el patrón paga íntegramente las cuotas, ya sea que se trate de salario general o de salario mínimo profesional, pues la ley no hace distinciones.
- w) Aunque esta situación, es sumamente debatible pues tales pagos no tienen carácter remunerativo del trabajo o de servicios prestados, debido a que durante la huelga los trabajadores no están en activo.

x) Cuando se aplican realmente a su finalidad no forman parte del salario.<sup>70</sup>

### **2.5.5. TIPOS DE SALARIO DIARIO INTEGRADO**

El artículo 30 de la Ley del Seguro Social establece que "Para determinar el salario diario base de cotización se estará a los siguiente:

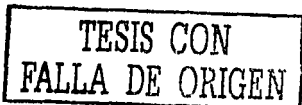
I.- Cuando además de los elementos fijados del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos.

II.- Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no se puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante los 2 meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días del salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo y,

III.- En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los

---

<sup>70</sup> Rueda Eduan Ivan. "Integración salarial", México, D.F. 2002, Pag. 55-70



efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracc. Anterior.<sup>71</sup>

**En resumen podemos decir:**

<b>SALARIO FIJO</b>	<b>SALARIO VARIABLE</b>	<b>SALARIO MIXTO</b>
Se integra por elementos Fijos + retribuciones periódicas previamente conocidas	Se integra con elementos variables que no pueden conocerse previamente	Se integran con elementos fijos + promedio de variables

#### 2.5.5.1 DETERMINACION DE LOS DIFERENTES TIPOS DE SALARIO

<b><u>SALARIO FIJO:</u></b>	Elementos fijos + retribuciones periódicas conocidas
<b><u>SALARIO VARIABLE:</u></b>	<u>Ingreso Bimestre Inmediato Anterior.</u> Días de salario devengado o en el mes o en el bimestre

	<b>PARTE FIJA</b>	<b>PARTE VARIABLE</b>
<b><u>SALARIO MIXTO:</u></b>	Elementos fijos + Retribuciones periódicas conocidas	Ingresos del Bimestre entre días de salario devengado en ese periodo

<sup>71</sup> Ley del Seguro Social ALF; México DF. 1997 p. 17

## **2.5.6 MOVIMIENTOS AFILATORIOS DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO**

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

### **2.5.6.1 INSCRIPCIÓN**

El reglamento de afiliación en su Art. 16 establece que *los patrones deberán inscribir ante el Instituto a sus trabajadores permanentes, por obra o tiempo determinado o eventuales, proporcionando los datos de los mismos en los formularios o medios autorizados, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de la relación laboral.*<sup>72</sup> No obstante lo anterior, la inscripción de trabajadores que prestan servicios por obra o tiempo determinado en muchas ocasiones no se realiza. Por ejemplo: un trabajador cuyo oficio es la albañilería podría pasar toda su vida laboral de una obra en otra, de un patrón en otro y nunca ser inscrito al Seguro Social.

---

<sup>72</sup> Fisco NOMINAS. Ed ISEF México DF 1998

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

Por otro lado el citado artículo 16 señala también que los "patrones comunicaran al instituto los salarios de sus trabajadores ajustándose a los límites establecidos".<sup>73</sup>

Cabe mencionar que en muchas pero muchas ocasiones inscriben a un trabajador lo hacen con un salario diario integrado que no les correspondería, por ejemplo: un trabajador cuyo contrato se establece que su salario diario será de cincuenta pesos, frecuentemente quienes lo inscriben lo hacen con su salario nominal, es decir, con los cincuenta pesos siendo que el salario con el que debe ser inscrito es el integrado por salario nominal, aguinaldo y vacaciones, por el primer año de trabajo, o sea que si este trabajador tiene las prestaciones mínimas debe ser inscrito con un salario \$52.26 (50x1.0452)

**Nota:** *Factor de integración por el primer año de servicios con prestaciones mínimas de Ley.*

---

<sup>73</sup> Fisco NOMINAS. Ed ISEF México DF 1998

SN:		\$50.00
Aguinaldo :	$\$50.00 \times 15 \text{ días} \div 365 \text{ días} =$	2.0547
25% Prima Vacacional:	$\$50.00 \times 6 \text{ días} \times 25\% \div 365 \text{ días} =$	<u>0.2055</u>
Salario Diario Integrado:		\$52.260
Factor de Integración:	$\$52.260 \div \$50.00 =$	1.0452

### 2.5.6.2 MODIFICACIONES AL SALARIO

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

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

✓ En el caso de salarios variables, dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente. De igual plazo gozarán tratándose de salarios de

naturaleza mixta cuando sea el elemento variable el que se modifique; de ser el elemento fijo, deberá presentarse conforme a la fracción I " 74

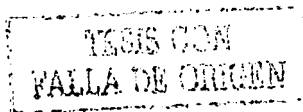
✓ En las derivadas de revisión salarial del contrato colectivo del trabajo o contrato ley dentro de los 30 días naturales siguientes a su ratificación ante la autoridad laboral.

Las modificaciones de salario antes señalada surtirán efecto, a partir de la fecha en que se origino el cambio de salario. Por otro lado el Instituto aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándoles los porcentajes mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo correspondientes a prima vacacional y aguinaldo.

Es importante mencionar que a un trabajador, mientras perdure la relación laboral con un mismo patrón, por lo menos deberá modificársele su salario una vez al año; esto en atención a la manera en que la Ley Federal del Trabajo, establece el derecho a las vacaciones; ya que hay trabajadores al servicio de un mismo patrón que pasa varios años con factor de integración equivalentes a las prestaciones mínimas, ( 25% de prima vacacional sobre 6 días y aguinaldo.

Para estos efectos también es importante subrayar que aunque un trabajador vaya a ganar el salario mínimo y sea su primer año , no necesariamente su factor de integración será el 1.0452, ya que pudiera

<sup>74</sup> ídem





darse el caso de que tenga un porcentaje de prima vacacional o días de aguinaldo por arriba de los mínimos establecidos en la Ley Federal del Trabajo .

## **2.5.7 PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DEL SALARIO INTEGRADO**

### **2.5.7.1 FORMAS Y LLENADO**

Las empresas deben presentar a ambos Institutos, los avisos sobre movimiento afiliatorios, para lo cual se trata de impedir doble carga administrativa a los patrones; esto se logra mediante la sola exhibición de los mismos antes el IMSS, así por ejemplo, al afiliar a un trabajador ante el IMSS, también se tendrá por afiliado ante el INFONAVIT.

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

#### **2.5.7.1.1 ALTA**

El formato que se utiliza para dar de alta todos los trabajadores, es el Afil-02, "Aviso de inscripción del trabajador" aunque cabe mencionar que al presentar este aviso, el patrón debe de tener en cuenta la distinción entre alta y reingreso, la

cual evitara al trabajador el problema de multiplicidad de números afiliatorios, con la consecuente complicación para el reconocimiento de sus semanas cotizadas.

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

- √ **Salario base de cotización (o salario diario integrado):** El nuevo aviso sustituye el termino salario "integrado" por salario "salario base de cotización" aunque técnicamente se usan sinónimos,
- √ **Tipo de salario:** Deberán señalarse la modalidad de salario si es fijo, mixto o variable
- √ **Ocupación del trabajador:** De señalar la ocupación específica del trabajador, este dato tiene relevancia para efectos determinar el salario mínimo general profesional. (ver anexos)

#### **2.5.7.1.2 AVISO DE MODIFICACION DEL SALARIO**

El formato Afil-03 se utiliza para la modificación de salarios, cualquiera de sus tres modalidades, en este formato se pide gran parte de los datos solicitados en el aviso de alta del trabajador, solo que actualizados en el momento en que se modifica el cambio salarial respectivo. (ver anexos)

FORMATO AFIL02

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**  
**SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS**  
**SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS**  
**AVISO DE INSCRIPCION**  
**DEL TRABAJADOR**

AFIL-02

EXCLUSIVO: M B E
CLAVE DE ANUENTRO
Subscripción del Contribuyente (Trabajador Patronal, Afiliado)

NUMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR	
TRABAJADOR	U. M. F.
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
TRABAJADOR	U. M. F.

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
--------------------------------	--	------------------------------------	--

ESTATUS	ESTADO	REGISTRADO	OCUPACION DEL TRABAJADOR	EXCLUSIVO IMSS U. M. F.
SALARIO O RENDIMIENTO \$	TIPO DE SALARIO	FLUJO 0	PARA B/E 1	INTEGRO 2
IMPORTE DE LA CUOTA MODALIDAD 11, 12, 13 \$	JORNADA O SEMANA REDUCIDA			

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO	SENO 1	TEJO 2	 <p>ALTA TRABAJADOR SEGUN FORMA DE RECEPCION DE ESTE FORM EN EL IMSS</p>
NUMERO DE INSCRIPCION			
NUMERO DE HACIENDA ESTADO Y PUEBLO			
NUMERO DEL PADRE DEL TRABAJADOR			

DOMICILIO DEL TRABAJADOR	CALLE Y NO. MANZANA	NUMERO	COLOMIA Y MUNICIPIO
NOMBRE DE VERIFICACION, PAIS Y SOCIAL DEL PADRE O NUMERO DEL DADO			
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO	CALLE Y NO. MANZANA	NUMERO	COLOMIA Y MUNICIPIO
ESTADO	MUNICIPIO	CP	EF

DISPONIBLE	1
------------	---

PARA EL PATRON, NUESTRO ENCARGADO O EL REPRESENTANTE LEGAL, PRESENTAR ORIGINAL PARA LA CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

PARA EL TRABAJADOR, LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

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

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA  
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-03

AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR

M.O. DE MODIFICACION PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST. 3	NOMBRES SEGURO SOCIAL DEL TRABAJADOR _____ CLASIFICACION DEL REGISTRO DE REGIMEN RESERVA FEDERAL DE CONTRATANTES _____
---	---

LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR SIN ACRÓSTICAS  
 \_\_\_\_\_  
 APELLIDO PATERNO \_\_\_\_\_ APELLIDO MATERNO \_\_\_\_\_  
 APELLIDO DE CASADA \_\_\_\_\_

AMPLIACION DE SALARIO \$ \_\_\_\_\_ TIPO DE SALARIO FIJO 0 VARIABLE 1 MOTO 2  
 OCUACION DEL TRABAJADOR \_\_\_\_\_

SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$ \_\_\_\_\_ EXTEMPORANEO 1  
 SALARIO BASE DE COTIZACION \$ \_\_\_\_\_

EXCLUSIVO IMSS  
 FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.  
 \_\_\_\_\_

FECHA DE LA MODIFICACION \_\_\_\_\_  
 EN CASO DE EXTEMPORANEO, MENCIONE EN ESTE CAMPO EL TIPO DE MODIFICACION  
 \_\_\_\_\_

NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO  
 \_\_\_\_\_  
 CATEGORIA DEL PATRON (INDICAR LA CORRESPONDIENTE) APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO  
 \_\_\_\_\_

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO  
 CARRERA Y CALLE \_\_\_\_\_  
 C.P. \_\_\_\_\_ C. \_\_\_\_\_ P.O. BOX \_\_\_\_\_  
 MUNICIPIO \_\_\_\_\_ ESTADO \_\_\_\_\_

ESTE DOCUMENTO QUE AMARRA ESTE FORMATO SUPLEN EFECTO TAMBIEN PARA EL IMSS COMO PARA EL INCORPORADO CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES  
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

CAPTURA: IMISSOS ORIGINAL

FORMATO AFIL 03

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

### **2.5.7.1.3 DISPOSITIVOS MAGNETICOS**

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

#### **2.5.7.1.4 SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION**

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

## 2.6 CONCEPTOS QUE CALCULAN SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

### 2.6.1 CUOTAS AL IMSS

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

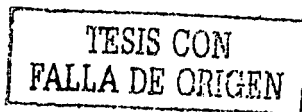
La base para el cálculo de las cuotas obreras-patronales es el salario diario integrado o salario base de cotización que integrado con otras variables e incidencias nos permite determinar la contribución en forma tripartita.

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

#### 1.- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

a) CUOTA FIJA: Salario mínimo diario del DF por los días a cotizar la prima del 13.9%.

b) SALARIO DIARIO INTEGRADO: Menos 3 veces el salario mínimo del DF por los días a cotizar por la prima del 8%



d) **PRESTACIONES EN ESPECIE PARA PENSIONADOS:**

Salario diario integrado por días a cotizar por 1.425%

El porcentaje de la cuota fija se incrementara en 0.65% en los meses de julio a partir de 1998. hasta llegara 20.4% en el 2007 el porcentaje del excedente a 3 SMGDF, disminuirá en 0.65% durante el mismo periodo hasta llegar a 1.5% (Art. 106 L.S.S)

**2.- RIESGO DE TRABAJO:** Salario diario integrado por días a cotizar por prima de riesgo de trabajo.

**3.- INVALIDEZ Y VIDA:** Salario diario integrado por días a cotizar por 2.375%

**4.- GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES:** Salario diario integrado por días a cotizar por 1%

**5.- RETIRO:** Salario diario integrado por días a cotizar por 2%

**6.- CESANTIA Y VEJEZ:** Salario diario integrado por días a cotizar por 1.275%.<sup>75</sup>

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

---

<sup>75</sup> "Contaduría Pública" n° 297 IMCP México, DF 2000

### Cuadro Resumen

IMSS						
Concepto	Fundamento				Cuotas	
				Del Patrón	Del Trabajador	Total
Seguro de riesgo de trabajo	Art. 74, L.S.S.			% de prima que le corresponda sobre el SBC (mínimo 0.31% y máximo 15.00%)	0.00%	% de prima correspondiente al patrón sobre SBC
Seguro de enfermedad y maternidad	Art. 106, fracc. I, L.S.S.	Prestaciones en especie	Cuota fija por todos los trabajadores	16.50% del SMGVDF (1)	0.00% hasta tres SMGVDF	16.50% del SMGVDF
	Art. 106, fracc. II, L.S.S.	Prestaciones en especie	Cuotas adicional por trabajadores con SBC superior a 3 SMGVDF	4.04% Sobre la diferencia de SBC-tres SMGVDF (2)	1.36% Sobre la diferencia de SBC-tres SMGVDF (3)	5.40% sobre la diferencia de SBC-tres SMGVDF
	Art. 25, L.S.S.	Prestaciones en especie (pensionados y sus beneficiarios).		1.05% del SBC	0.375% del SBC	1.425% del SBC
	Art. 107, fracc. I y II, L.S.S.	Prestaciones en dinero		0.70% del SBC	0.25% del SBC	0.95% del SBC
Seguro de invalidez y vida	Art. 147, L.S.S.			1.75% del SBC	0.625% del SBC	2.375% del SBC
Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	Art. 168, Fracc. I, L.S.S.	Retiro		2.00% del SBC	0.00%	2.00% del SBC
	Art. 168, Fracc. II, L.S.S.	Cesantía en edad avanzada y vejez		3.150% del SBC	1.125% del SBC	4.275% del SBC
Guarderías y prestaciones sociales	Art. 211, L.S.S.			1.00% del SBC	0.00%	1.00% del SBC
INFONAVIT						
INFONAVIT	Art. 29, fracc. II, LONFONAVIT	139		5.00% del SBC	0.00%	5.00% del SBC



**Nota:**

- 1.- Este porcentaje se aumentará cada año en un 0.65% a partir de 1999 hasta el 2008.
- 2.- Este porcentaje se disminuirá cada año en un 0.49% a partir de 1999 hasta el 2008. (Artículo noveno Transitorio)
- 3.- Este porcentaje se disminuirá cada año en un 0.16% a partir de 1999 hasta el 2008.
- 4.- Estos límites entrarán en vigor a partir de 1997. Aumentando un salario mínimo cada año hasta el 2007 en caso de I y V, C y V. (Artículo vigésimo quinto transitorio)

## **2.6.2 APORTACIONES AL INFONAVIT**

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

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

**1.- APORTACION PATRONAL:** Salario diario integrado por días a cotizar por el 5%.

**2.- AMORTIZACIÓN:**

Aplicación por.-

- a) % de descuento = salario diario integrado X días a cotizar X % de descuento.
- b) Cuota fija = Veces SMGDF X SMGDF
- c) Cuota fija Monetaria

**3.- CUOTA DE MANTENIMIENTO:** Salario diario integrado por días a cotizar por 1%.

El límite superior asalariado al que nos referimos en el primer párrafo será establecido en la ley del Seguro Social en la parte correspondiente al seguro de invalidez, y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez. Por lo anterior, el tope máximo salarial a partir del 1º de Julio de 1997, será de 15 SMG del DF, mismo que ira aumentando en un salario mínimo cada año, hasta llegar a 25 SMG del DF. En el año 2007.

### **2.6.3 PAGO DE PENSIONES**

El sistema de pensiones y consecuentemente el procedimiento para su determinación y calculo se toman como base el salario diario

integrado, toda vez que este afecta directamente la cuantía de una pensión.

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

## CAPITULO III

### CASOS PRACTICOS

#### Caso no 1.-

La Imprenta "Littho Offset De Veracruz, S.A., tiene como política de pago a los trabajadores operativos por semana y ha contratado al Sr. Javier Palomar con un salario semanal de \$334.00.

Para calcular su salario diario se debe dividir el monto entre siete días.

$$\frac{\text{Salario semanal } \$334.00}{\text{Días del período } 7} = \text{Salario diario } \$47.71$$

#### Caso no 2.-

La Imprenta "Littho Offset De Veracruz, S.A., paga a sus empleados administrativos con una nómina quincenal y el Sr. Jorge Velásquez tiene un salario de \$778.00 quincenales.

Para calcular su salario diario se debe dividir el monto entre quince días.

$$\frac{\text{Salario semanal } \$778.00}{\text{Días del período } 15} = \text{Salario diario } \$51.87$$

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**Caso no 3.-**

La Imprenta "Littho Offset De Veracruz, S.A., contrata a sus empleados administrativos con un salario mensual. El Sr. Javier Ruíz tiene un salario de \$3,343.00.

Para calcular su salario diario se debe dividir el monto entre treinta días.

$$\frac{\text{Salario semanal } \$3,343.00}{\text{Días del período } 30} = \text{Salario diario } \$111.43$$

**Caso no 4.-**

La librería "El aplicado", S.A. contrata a los empleados administrativos con una nómina decenal. La Srita Mónica Suárez tiene un salario decenal de \$500.00.

Para calcular su salario diario se debe dividir el monto entre diez días.

$$\frac{\text{Salario semanal } \$500.00}{\text{Días del período } 10} = \text{Salario diario } \$50.00$$

**Caso no 5.-**

La empresa "El Difícil" cuenta con comedor para sus trabajadores en él les vende la comida al equivalente al 20% del SMG del DF, que es de \$42.15, es decir, \$8.43, no integra cantidad alguna por éste concepto.

Salario del trabajador	SMG del DF	20% SMG	Costo mínimo de la comida	Incremento al salario	Incremento al salario
\$	\$	\$	\$	%	\$
105.00	42.15	8.43	8.43	0.00	0.00

**Caso no 6.-**

La empresa "El Duro" cuenta con comedor para sus empleados, pero les cobra por comida la cantidad de \$6.00, debido a que no representa ni el 20% del SMG del DF, y en cumplimiento por los señalado en el Art. 32 de ésta Ley, se estimará aumentando su salario en un 8.33%.

Salario del trabajador	SMG del DF	20% SMG	Costo mínimo de la comida	Incremento al salario	Incremento al salario
\$	\$	\$	\$	%	\$
157.00	42.15	8.43	6.00	8.33	13.08

### Caso no 7.-

La empresa "El Renuente" otorga como prestación a sus trabajadores habitaciones y servicio de comedor (3 alimentos al día) y no les cobra por esto, su salario se considera incrementado un 50%.

Salario del trabajador	Incremento en desayuno, comida y cena	Incremento por habitación	Incremento en desayuno, comida y cena	Incremento al salario por habitación	Incremento total al salario
\$	%	%	\$	%	\$
63.00	25	25	15.75	15.75	31.50

**Caso no 8.-**

Un Patrón desea determinar el Salario Diario de Cotización de un trabajador de reciente contratación y de uno ya contratado que además de recibir percepciones fijas obtiene también percepciones variables.

**Datos del Patrón:**

Denominación o Razón Social:	La Elegida S.A. de C.V
Número de Registro Patronal:	G06-21750-10-0
Registro Federal del Contribuyente:	LAMR410621-739
Domicilio:	Madero 226 Col. Centro Veracruz, Ver.

**Datos del Representante Legal:**

Nombre:	Rafaela L. Lara Martínez
Cargo:	Propietaria

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



**Datos del Trabajador:**

"A"

"B"

Nombre:	Carlos Gutiérrez Alvarez	Daniel Heredia Sanchez
R.F.C.:	GUAC740606S42	HESD 740809689
Número de afiliación al IMSS:	65876720767	65877080717
Tipo de Salario	Fijo	Mixto
Jornada	Diurna	Diurna
Ocupación	Prensista	Agente de Ventas
Fecha de Ingreso	28 febrero de 2002	28 de Diciembre de 1999
Lugar de Nacimiento	Veracruz, Ver.	Veracruz, Ver.
Nombre del Padre	Emilio Gutiérrez Rebolledo	Daniel Heredia García
Nombre de la Madre	Patricia Alvarez Pérez	Sonia Sánchez Vega
Domicilio	Benito Juárez N.º 1274 Col. Centro	Pizarro N.º 8 Fracc. Reforma
Salario Mensual	\$3,600.00	\$3,000.00
Aguinaldo	15 días	20 Días
Vacaciones	6 días	12 Días
Prima Vacacional	25%	30%
Vales de Despensa	\$400.00	
Servicio de Comedor	Desayuno (8.33)	
Ayuda de Transporte	\$150.00	

Elementos Variables del bimestre anterior para trabajador "B"

Comisiones:	\$2400.00
Premios por Puntualidad	\$ 800.00

Horas Extras:

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
Primera	0	5	0	0	4	0	0	9
Segunda	4	0	3	0	3	0	0	10
Tercera	0	4	5	2	0	0	0	11
Cuarta	3	3	0	5	2	0	0	13
Total								43

"La percepción por tiempo extraordinario es uno de los conceptos que mas controversia ha generado; en el art. 27 de la Ley del Seguro Social se indican claramente los márgenes de exención, con apoyo en el Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo considerar que en el momento en que los límites Máximos Autorizados sean rebasados, el excedente será sujeto de integración como una percepción de tipo variable que va a modificar el salario base de cotización; para el efecto, se aplicará lo establecido e el Art. 30 de la Ley del Seguro Social" <sup>17</sup>

*La Fracc. IX del Art. 27 del la L.S.S: que se excluye como integrante del SBC "el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo"; a su vez, el Art. 66 de la LFT, dice que, "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias, ni de 3 veces en una semana", esto significa, que no importa si el tiempo extra es fijo o eventual, siempre y cuando no exceda de los límites antes citados.*

## DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR "A"

### 1. Determinación de la Cuota Diaria

	Salario Mensual	\$3,600.00
( / )	Número de Días a Considerar (Art. 29, Fracc II L.I.M.S.S)	30
( = )	Cuota Diaria	\$120.00

### 2. Determinación del importe diario de gratificación anual

	Cuota Diaria	\$120.00
( X )	Número de Días Otorgados	15
( = )	Gratificación Anual	\$1,800.00
( / )	Número de días del Año	365
( = )	Importe Diario de Gratificación Anual	<b>\$4.93</b>

<sup>17</sup> C.P. Ortiz Aguilar Miguel, Práctica Fiscal, 2ª. Edición, 2ª. Quincena Septiembre. Editorial TAX

### 3. Determinación del Importe Diario de la Prima Vacacional

	Cuota Diaria	\$120.00
( X )	Número de Días de Vacaciones	6
( = )	Importe de Vacaciones	\$720.00
( X )	% de Prima Vacacional	25
( = )	Prima Vacacional	\$180.00
( / )	Número de Días del Año	365
( = )	Importe Diario de Prima Vacacional	<b>\$0.493150</b>

### 4. Determinación del Importe Diario de Vales de Despensa

	Importe Mensual de Despensa	\$800.00
( - )	Percepción Exenta de Integración Art. 27 Fracc. VI ( $\$42.15 \times 30 \times 40\%$ )	\$505.80
( = )	Importe Mensual de Despensa que integra el Salario	\$294.20
( / )	Número de Días del Mes	30
( = )	Importe Diario de Vales de Despensa	\$9.81

### 5. Determinación del Importe Diario de Alimento

	Cuota Diaria	\$120.00
( X )	Porcentaje del Salario de Cuota Diaria, Según Art. 32 LIMSS, cuando la alimentación es gratuita	8.33 %
( = )	Importe Diario de Alimentación	\$9.996

### 6. Determinación del Importe Diario de Ayuda de Transporte

	Importe Mensual de Ayuda de Transporte	\$300.00
( / )	Número de Días Mensuales	30
( = )	Importe Diario de Ayuda de Transporte	\$10.00

**7. Determinación de Salario Base de Cotización**

	Cuota Diaria	\$120.00
(+)	Aguinaldo	4.93
(+)	Prima Vacacional	0.493150
(+)	Vales de Despensa	9.81
(+)	Alimentos	9.996
(+)	Ayuda de Transporte	10.00
(=)	Salario Diario Integrado	<b>\$155.23</b>

**8.- Determinación del Factor de Integración**

	Salario diario Integrado	\$ 155.23
(/)	Cuota Diaria	120.00
(=)	Factor de Integración	<b>1.2935833</b>

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

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

Con lo fundamentado en lo señalado en el Art. 16 del Reglamento de Afiliación, para el caso que nos ocupa, el aviso que se presentará ante el IMSS con motivo de la cotización de trabajador, será el AFIL-02, mismo que deberá presentarse dentro de los 5 días hábiles contados, a partir de la fecha de inicio de la relación laboral con opción a hacerlo el día hábil anterior al comienzo de la misma; en éste último caso, la obligación de prestar los servicios institucionales será a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el formulario respectivo.

## DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR "B"

### 1.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO FIJO

#### a) Determinación de la Cuota Diaria

	Salario Mensual	\$3,000.00
( / )	Número de Días a Considerar (Art. 29, Fracc II L.I.M.S.S)	30
( = )	Cuota Diaria	<b>\$100.00</b>

#### b) Determinación del importe diario de gratificación anual

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

#### c) Determinación del Importe Diario de la Prima Vacacional

	Cuota Diaria	\$100.00
( X )	Número de Días de Vacaciones	12
( = )	Importe de Vacaciones	\$1,200.00
( X )	% de Prima Vacacional	30
( = )	Prima Vacacional	\$360.00
( / )	Número de Días del Año	365
( = )	Importe Diario de Prima Vacacional	<b>\$0.99</b>

#### d) Determinación del Salario Diario Fijo

	Cuota Diaria	\$100.00
( + )	Aguinaldo	5.48
( + )	Prima Vacacional	0.99
( = )	Salario Diario Fijo	<b>106.47</b>

## 2.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO VARIABLE

### a. Determinación del Importe Diario de Comisiones

	Importe Total de Comisiones del bimestre de mayo - junio 02	\$2,400.00
( / )	Número de Días del Mes	61
( = )	Promedio Diario de Comisiones	<b>\$39.34</b>

### b. Determinación del importe diario de Tiempo Extra

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

### ✓ DETERMINACIÓN DE HORAS EXTRAS INTEGRALES Y EXENTAS ASÍ COMO SU IMPORTE

Semana	L	M	M	J	V	S	D	HORAS				IMPORTE	
								Total	Integrable	Exento	Total	Integrable	Exento
1a.	0	5	0	0	4	0	0	9	3	6	225	75	150
2a.	4	0	3	0	3	0	0	10	1	9	262.5	25	237.5
3a.	0	4	5	2	0	0	0	11	3	8	300	75	225
4a.	3	3	0	0	2	5	0	13	4	9	375	150	225
								43	11	32	1162.5	325	837.5

### ✓ DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DIARIO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO INTANGIBLE

	Importe Total Integrable de Tiempo Extra del Mes de febrero	\$325.00
( / )	Número de Días del bimestre	61
( = )	Promedio Diario de Tiempo Extra	<b>\$5.33</b>

✓ **DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARCIAL**

	Salario Diario Fijo	\$106.47
(+)	Importe Diario Comisiones	39.34
(+)	Importe Diario Tiempo Extra	5.33
(=)	Salario Diario Base de Cotización	\$151.14

✓ **DETERMINACIÓN DE IMPORTE DIARIO DE PREMIO DE PUNTUALIDAD**

	Importe de Premio de Puntualidad	\$800.00
(/)	Número de Días del Bimestre	61
(=)	Premio de Puntualidad Promedio Diario	13.11
(-)	10% del SBC Parcial (Art. 27 Fracc. VII del la LIMSS)	10.00
(=)	Importe Diario Integrable del Premio de Puntualidad	\$3.11

✓ **OTRA MANERA DE DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DIARIO DE PREMIO DE PUNTUALIDAD**

	<b>SBC mensual</b>	<b>\$3,000.00</b>
(x)	% de SBC (art. 27 Fracc. VII del la LIMSS)	10%
(=)	Tope excento	300.00
(-)	Premio de puntualidad	400.00
(=)	Excedente integrante de SBC	100.00
(/)	Número de días del mes	30
(=)	Importe Diario Integrable del Premio de Puntualidad	\$3.11

✓ **DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO**

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

	Salario Diario Base Parcial	\$151.14
(+)	Importe Diario del Premio de Puntualidad	3.11
(=)	Salario Diario Integrado	\$154.25

En el Art. 27 de la Ley del Seguro social y Art. 1º. Del Reglamento para el pago de las cuotas del Seguro Social, se establece que deberán considerarse como parte integrante del salario diario base de cotización, entre otras percepciones, las " comisiones " mismas que utilizamos para ejemplificar este caso, ya que se trata de percepciones mejor identificadas como variables. Así mismo en el Art. 3º., Fracc. li de la Ley del Seguro Social, se señala que cuando el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.

Por otro lado, en relación con la fecha de presentación de los avisos de modificación salarial de carácter mixto ( AFIL-03 ), en el Art. 21 del Reglamento de Afiliación al Seguro Social, se establece un plazo máximo de quince días naturales del mes inmediato siguiente, siempre y cuando se modifique la parte variable, ya que si es la parte fija la que se modifica, el plazo será de cinco días hábiles siguientes a la fecha en que haya concurrido la modificación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



### FORMATO AFIL03

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE APLICACION-AGENCIA DE DERECHOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL 03
E261241610      2		6587708071      7	HRSO 740809 689	
HERNANDEZ      SALAS		DIEGO ARMANDO		
SALARIO BASE DE COTIZACION A M. S. E. R. I. D. O. \$ 140.27	TIPO DE SALARIO: Fijo 0      Variable 1      Mixto 2 X	OCUPACION DEL TRABAJADOR: AGENTE DE VENTAS		
SALARIO BASE DE COTIZACION \$ 160.61	EXTEMPORANEO 1		EXCLUSIVO MES:	
FECHA DE MODIFICACION: 01 03	EN CASO DE CONTINUACION DE SERVICIO SE DEBE MARCAR EN ESTE CUADRO LA FECHA DE LA MODIFICACION		FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AMBROS EN MES:	
NOMBRE DE NOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELIGADO: RYE, S.A. DE C.V.				
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO: 1o. DE MARZO # 72 COL. CENTRO VERACRUZ VERACRUZ 01700				

\* EN CASO DEL PATRON: MARCO DE SUJETO DELIGADO SI SE DALE, MARCO EN CASO DEL TRABAJADOR  
 LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVI CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES  
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

**Caso no 9.-**

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

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

**Datos del Trabajador:**

**"A"**

**"B"**

Lugar donde Labora el Trabajador	Veracruz, Ver.	Veracruz, Ver.
Salario Mínimo General del Área de Veracruz	38.30	38.30
Cuota Fija Semanal	180.00	1500
Días Trabajados en la Semana	Jueves, Viernes y Sábado	
Fecha de Ingreso	28 de Febrero 1998	
Vacaciones	6 días	
Prima Vacacional	25%	25%
Aguinaldo	15 días	15 días
Pago proporcional 7º. Día	30	
Horas Trabajadas en Jornada Reducida		4
Antigüedad		2 años

**DETERMINACIÓN DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR "A"**

**1.- DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA PRIMA VACACIONAL SEMANAL**

	Cuota Semanal	\$180.00
(X)	Número de días de Vacaciones	6
(=)	Importe de Vacaciones	1,080.00
(X)	% Prima Vacacional	25%
(=)	Prima Vacacional	270.00
(/)	Número de Días del Año	365
(=)	Importe Semanal de la Prima Vacacional	\$0.74

**2.- DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DEL AGUINALDO SEMANAL**

	Cuota Semanal	\$180.00
(X)	Numero de días de gratificación anual	15
(=)	Aguinaldo	2,700.00
(/)	Número de días del año	365
(=)	Importe Semanal de Aguinaldo	\$7.40

**3.- DETERMINACIÓN DEL COCIENTE DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE SEMANA REDUCIDA**

	Cuota Semanal	\$180.00
(+)	Prima Vacacional Semanal	0.74
(+)	Aguinaldo Semanal	7.40
(+)	Proporción Séptimo Día	30.00
(=)	Importe Semanal	218.14
(/)	Días de la Semana	7
(=)	Conciento del Salario Base de Cotización	\$31.16

Siendo el cociente del Salario Base de cotización inferior ( \$31.16) al salario mínimo del área geográfica de Veracruz, los seguros deberán cotizarse sobre \$38.30.

De haber sido superior al salario mínimo general de área geográfica "C" integrada, las cuotas se pagarán sobre el cociente del salario base de cotización \$31.16, en todos los seguros.

Finalmente, no se cotizan solo los tres días que el trabajador labora, sino los siete días sobre el cociente señalado.

**DESARROLLO DE INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR "B"**

**1.- DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE CUOTA DIARIA**

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

## 2.- DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA PRIMA VACACIONAL

	Cuota Diaria	\$21.42
(X)	Número de Días de Vacaciones	8
(=)	Importe Vacacional	171.36
(X)	% Prima Vacacional	25%
(=)	Importe de la Prima Vacacional	42.85
(/)	Número de días del año	365
(=)	Importe Diario de la Prima Vacacional	\$0.12

## 3.- DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE LA GRATIFICACIÓN ANUAL

	Cuota Diaria	\$21.42
(X)	Número de Días de Aguinaldo	15
(=)	Importe del Aguinaldo	321.30
(/)	Número de Días del año	365
(=)	Importe Diario del Aguinaldo	\$0.88

## 4.- DETERMINACIÓN DEL SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACIÓN POR JORNADA REDUCIDA

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

El Salario Base de Cotización es menor al Salario Mínimo General de \$38.30, por lo tanto, las cuotas se calcularán sobre \$38.30, según el Art. 29 de la Ley del Seguro Social; que indica que el Límite Inferior para cotizar en todos los ramos del Seguro Social es el Salario Mínimo General del área geográfica respectiva.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**Caso no 10.-**

La empresa "X" tiene tres trabajadores:

Trabajador "A"	\$38.30
Trabajador "B"	\$119.00
Trabajador "C"	\$309.00

SMGDF	\$42.15
SMG "C"	\$38.30

La empresa cubre las siguientes prestaciones:

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

Se pide:

1. Integrar los salarios
2. Determinar la liquidación del mes de Enero del 2002
3. Calcular el Retiro, Cesantía y vejes e INFONAVIT del primer bimestre del 2002

**TRABAJADOR**

	"A"	"B"	"C"
Salario cuota diaria	\$38.30	\$119.00	\$309.00
Aguinaldo	4.25	13.04	33.86
Prima Vacacional	0.52	1.63	4.23
Bono	2.22	2.22	2.22
<b>Salario Diario Integrado</b>	<b>\$45.24</b>	<b>\$135.89</b>	<b>\$349.31</b>

## CALCULOS CUOTAS IMSS OBRERO PATRONALES

### TRABAJADOR "A"

#### Enfermedades y Maternidad:

Cuota Fija	$42.15 \text{ SMGDF} * 31 * 16.50\% =$	215.60
Excedente de 3 SMGDF		0.00
Prestaciones en dinero	$45.24 * 31 * 0.95\% =$	13.32
Prestaciones Especie	$45.24 * 31 * 1.425\% =$	19.98
Riesgo de Trabajo	$45.24 * 31 * 5.12100\% =$	71.82
Invalidez y Vida	$45.24 * 31 * 2.3750\% =$	33.31
Guardería y prestaciones sociales	$45.24 * 31 * 1\% =$	14.02
<b>Total de Cuota Obrero Patronal</b>		<b>368.05</b>

### TRABAJADOR "B"

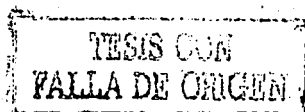
#### Enfermedades y Maternidad:

Cuota Fija	$42.15 \text{ SMGDF} * 31 * 16.50\% =$	215.60
Excedente de 3 SMGDF	$135.89 - 126.45 = 9.44 * 31 * 5.40\% =$	15.80
Prestaciones en dinero	$135.89 * 31 * 0.95\% =$	40.02
Prestaciones Especie	$135.89 * 31 * 1.425\% =$	60.03
Riesgo de Trabajo	$135.89 * 31 * 5.12100\% =$	215.73
Invalidez y Vida	$135.89 * 31 * 2.3750\% =$	100.05
Guardería y prestaciones sociales	$135.89 * 31 * 1\% =$	42.13
<b>Total de Cuota Obrero Patronal</b>		<b>689.36</b>

### TRABAJADOR "C"

#### Enfermedades y Maternidad:

Cuota Fija	$42.15 \text{ SMGDF} * 31 * 16.50\% =$	215.60
Excedente de 3 SMGDF	$349.31 - 126.45 = 222.86 * 31 * 5.40\% =$	373.07
Prestaciones en dinero	$349.31 * 31 * 0.95\% =$	102.87
Prestaciones Especie	$349.31 * 31 * 1.425\% =$	154.31
Riesgo de Trabajo	$349.31 * 31 * 5.12100\% =$	554.53
Invalidez y Vida	$349.31 * 31 * 2.3750\% =$	257.18
Guardería y prestaciones sociales	$349.31 * 31 * 1\% =$	108.29
<b>Suma de Cuota Obrero Patronal</b>		<b>1765.85</b>



**Calculo de Retiro, Cesantía, Vejez e INFONAVIT**

**Trabajador "A"**

Retiro	$45.24 * 59 * 2\% =$	53.38
CEAV	$45.24 * 59 * 4.275\% =$	114.11
INFONAVIT	$45.24 * 59 * 5\% =$	133.46
<b>Suma</b>		<b>300.95</b>

**Trabajador "B"**

Retiro	$135.89 * 59 * 2\% =$	160.35
CEAV	$135.89 * 59 * 4.275\% =$	342.75
INFONAVIT	$135.89 * 59 * 5\% =$	400.88
<b>Suma</b>		<b>903.98</b>

**Trabajador "C"**

Retiro	$349.31 * 59 * 2\% =$	412.19
CEAV	$349.31 * 59 * 4.275\% =$	881.05
INFONAVIT	$349.31 * 59 * 5\% =$	1030.46
<b>Suma</b>		<b>2323.7</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **Caso no 11.-**

Se desea determinar el monto de las cuotas obrero-patronales de los seguros de enfermedades y maternidad, riesgo de trabajo, invalidez y vida, y guardería y prestaciones sociales, correspondientes al mes de Agosto 2002, así como la cuota obrero-patronales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, correspondientes al cuarto bimestre del 4er. Bimestre del 2002

### **DATOS DEL PATRÓN**

Registro patronal	Y23-37228-10-6
RFC	HUM-900715-FT8
Nombre o razón social	Hulera Mexicana S.A. De C.V.
Actividad económica	Fabricación de Hule
Domicilio: Calle, número, colonia	Azulejo No. 516, col. Linda Vista
Población, Municipio / Delegación D.F	México, D.F. / Gustavo A. Madero
Código postal	2300
Entidad	Distrito Federal
Prima de riesgo de trabajo	3.2550%

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



## DATOS DE LOS TRABAJADORES

CONCEPTO	Nombre del Trabajador				
	Alvarez Ramón Gonzalo	Fernández Tapia Paulino	Quirasco Duarte Eduan	Zeppelin Garduño Duan	Lipez Castañeda Ailin
Numero de IMSS	08-72-540716-0	25-80-600514-3	33-71-591425-6	07-78-651-402-1	33-81-621312-9
Fecha de alta IMSS	06-05-98	16-01-96	13-05-94	15-03-95	30-01-93
RFC	AARG-540716-UR8	TAPF-600214-ER2	OUDE-590701-AF3	ZEGD-650814-SO1	LOCX-620101-GC2
CURP	( véase nota 1)	( véase nota 1)	( véase nota 1)	( véase nota 1)	( véase nota 1)
Tipo de trabajador	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Jornada / Semana reducida	Semana completa	Semana completa	Semana completa	Semana completa	Semana completa
Cuota diaria	30 20	68 51	170 00	456 71	1250 00
Salario diario integrado	31 57	71 80	230 14	479 23	1057 75
Clave / Nombre de ubicación	( véase nota 2)	( véase nota 2)	( véase nota 2)	( véase nota 2)	( véase nota 2)
Ausentismo	0	0	0	0	0
Incapacidad	0	0	0	0	0
Fecha de Modificación salario					
Fecha de Baja del Trabajador			24/08/2002		

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## DATOS DE LOS TRABAJADORES

CONCEPTO	Nombre del Trabajador				
	Sánchez Toledo Rigoleta	Zapiens Alaminos Paloma	Rosas Salmeron Ana	Florencia Medellín Rosario	Parra Benítez Alfonso
Numero de IMSS	73-64-428322-5	02-66-472814-7	47-93-722748-7	32-84-751427-3	14-82-663579-0
Fecha de alta IMSS	01-02-95	20-03-97	01-07-98	30-01-95	10-07-98
RFC	SATR-420228-JY2	ZAAP-470621-HB4	ROSA-721212-WH4	FORM-750125-UTO	PABA-660330-DR8
CURP	(véase nota 1)	(véase nota 1)	(véase nota 1)	(véase nota 1)	(véase nota 1)
Tipo de trabajador	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
Jornada / Semana reducida	Semana completa	Semana completa	Jornada Reducida	Semana completa	Semana completa
Cuota diaria	57 00	114 00	25 00	80 00/100 00	170 00
Salario diario integrado	57 80	119 30	42 15 (véase nota 5)	83 94/104 93 (véase nota 4)	755 00
Clave / Nombre de ubicación	(véase nota 2)	(véase nota 2)	(véase nota 2)	(véase nota 2)	(véase nota 2)
Ausentismo	3 (véase nota 6)	0	0	0	0
Incapacidad	0	4 (véase nota 3)	0	0	0
Fecha de Modificación salario				16/08/2002	
Fecha de Baja del Trabajador					

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

---

Notas:

1.- Esta clave la asignará la Secretaría de Gobernación por lo consiguiente, el espacio destinado para tal efecto deberá dejarse en blanco al dar de alta a los trabajadores en el Sistema único de autodeterminación SUA.

2.- Esta clave o nombre del lugar de ubicación de los trabajadores lo asignará los patrones a sus empleados a fin de que se pueda llevar un adecuado control el cual puede ir en función del número de nómina, departamento de los empleados, área, plantas, etc; sin exceder de 7 caracteres.

3.- La incapacidad fue del 10 al 13 agosto 2002

4.- Este trabajador tuvo una modificación de salario a partir del 16 agosto del 2002.

5.- El sistema no aceptará un salario diario integrado inferior a \$44.06 (salario mínimo del DF que es el área geográfica "A" donde se encuentra la empresa Hulera) en el caso de trabajadores que laboren jornada reducida.

6.- El Ausentismo fue del 20 al 22 de agosto 2002.

I M S S

M/200

Fecha: 10/Jul/2002

SISTEMA UNICO DE AUTOREGISTRACION  
CERCA DE AUTOREGISTRACION DE CUOTAS

DIFPMAYIT

Página: 1

Registro Patronal: 713-37228-10-6 RFC: 828-900715-078 Actividad: FABRICACION DE HULES Area Geográfica: A  
 Nombre o Razón Social: \*\*\* HULESA MEXICANA SA DE CV \*\*\* Delegación DES: 35 DEL MONTE DE P.  
 Domicilio: AZULAJE NO. 514, COL. LINDA VISTA Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO, DF., GUSTAVO A. MEDINA  
 Código Postal: 62300 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Prima de R.T.: 7.58975 Mes y Año de Proceso: 6 / 2002

No. Seguridad Social		Nombre			RFC/CURS									
Clave	Fecha	Días	MDI	Inc. As.	C.F.	Exc.	P.D.	G.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Sum		
	09-72-54-0716-0													
		31	44.06	0 0	215.60	0.00	12.98	19.46		MARG-540716-078	103.65	32.44	13.66	397.75
	25-80-60-0514-3													
		31	71.61	0 0	215.60	0.00	21.09	31.63		FERN-630221-	158.66	52.72	22.20	511.70
	32-84-75-1427-3													
		15	83.62	0 0	104.32	0.00	11.92	17.87		FERN-750125-075	95.19	29.79	12.54	271.63
M/S	16/Ago/2002	16	104.52	0 0	111.28	0.00	15.89	23.83			126.91	39.72	16.72	334.35
	33-81-62-1312-9													
		31	1053.75	0 0	215.60	1552.30	310.33	465.49		LOCK-620101-062	2,478.96	629.66	326.66	5,970.00
	14-82-66-3579-3													
		31	177.88	0 0	215.60	36.09	52.39	78.58		PASA-660630-088	419.46	130.95	55.14	1,037.22
	33-71-59-1425-6													
		24	177.68	0 0	165.91	66.39	40.51	60.77		QUEZ-590701-AP3	323.61	101.28	42.64	802.11
B	24/Ago/2002													
	47-93-72-2748-7													
		31	44.05*	0 0	215.60	0.00	12.97	19.46		ROSA-721212-084	103.63	32.43	13.66	397.75
	73-64-42-8322-5													
		28	59.58	0 3	215.60	0.00	17.55	26.22		SATR-420228-JY2	126.60	39.62	16.68	442.37
	02-66-47-2811-0													
		31	119.15	0 0	215.60	0.00	35.09	52.63		ZAMP-470621-H84	280.30	87.72	36.94	708.28
	07-78-45-1402-1													
		31	477.35	4 0	187.78	511.61	122.44	183.64		ZEZO-450814-501	978.07	306.10	128.95	2,418.54
		300				2,079.49*		653.16		5,203.54		685.72		13,291.74
							2,216.39		979.70			1,473.44		

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Total a Pagar ----> \$ 13,291.74 Total de Cotizantes ----> 10  
 \* Trabajadores con Artículo 33 C.F. ----> Cuota Fija  
 † Trabajadores Pensionados IV Exc. ----> Excedente 3 SNGCF



I N S S  
W0000

SISTEMA UNICO DE AUTOTENEGOCIAMIENTO  
CREDULA DE AUTOTENEGOCIAMIENTO DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

INFONAVIT

Fecha : 20/Jul/2002

Página: 1

Registro Patronal: T23-37228-10-6 RFC: EIN-908715-PTB Actividad: FABRICACION DE MULES

Area Geográfica: A

Nombre o Razón Social: \*\*\* MULETA MEXICANA SA DE CV \*\*\*

Delegación INS: 35 DEL NOROESTE DF I

Domicilio: AVILAJO NO. 516, COL. LINEA VERDE

Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO, DF., GUSTAVO A. MADRO

Código Postal: 02300

Religión: 09 DISTRITO FEDERAL

Convenio de Resolvivo: No Rinsstre y Año de Proceso: 4 / 2002

Aportación Patronal: 5.001

No. Seguridad Social	N o m b r e	Cuotas DMS		Cred.Vivienda	RFC/CURP	Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT				
		Insc. Ans.	Retiro			Aportación	Amortización			
Clave	Fecha	Días	SEI	Inc. Ans.	Retiro	C y V.	Suma	Suma		
08-72-54-0716-0	ALVAREZ RAMO GONIALO	62	44.06	0 0	54.63	116.78	171.41	136.59	136.59	
25-80-60-0514-3	FERNANDEZ TAPIA PAULINO	62	71.61	0 0	98.80	199.80	278.60	221.99	221.99	
32-84-75-1427-3	FLORENCIA MEJELIN ROSARIO	46	83.62	0 0	76.93	164.44	241.37	192.33	192.33	
M/S 16/Ago/2002		16	104.52	0 0	33.45	71.49	104.94	83.62	83.62	
33-81-62-1312-9	LOPEZ CASTAÑEDA AILIN	62	1,053.75	0 0	1,356.65	2,234.37	3,541.02	2,613.30	2,613.30	
14-82-66-3579-0	PARRA BEMITEZ ALFONSO	62	177.98	0 0	220.57	471.47	692.04	551.43	551.43	
33-71-59-1425-6	QUASCO DUARTE EDUARDO	55	177.68	0 0	195.45	417.77	613.22	488.62	488.62	
B 24/Ago/2002										
47-93-72-2749-7	ROSA SALMERON ANA	A 01/Jul/2002	62	44.05*	0 0	54.62	116.75	171.37	136.56	136.56
73-64-42-8322-5	SANCHEZ TOLEDO RIGOLETA	59	59.58	0 3	70.30	150.28	220.59	175.76	175.76	
02-66-47-2814-0	ZAPIENES ALAMINOS PALOMA	62	119.15	0 0	147.75	315.81	463.56	369.37	369.37	
07-78-65-1402-1	ZEPPLEN GARCIBUO DANAM	62	477.35	4 0	591.91	1,183.59	1,775.50	1,479.76	1,479.79	
		610				2,841.06	5,432.55	5,273.61	6,449.36	6,449.36

Total a Pagar de RCV ----> 8 6,273.61  
 Total a Pagar de INFONAVIT ----> 8 6,449.36  
 Total a Pagar ----> 8 14,722.97

Aportación Patronal S/Crédito ----> 6,449.36  
 Aportación Patronal C/Crédito ----> 0.00  
 Amortización ----> 0.00  
 Total a pagar de INFONAVIT ----> 6,449.36

169

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

I M S S

02000

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

IEMOVAVIT

Fecha : 20/Jul/2002

Página: 2

Registro Patronal: T23-37228-10-4 RFC: EIM-900715-FTS Actividad: FABRICACION DE SUELOS Area Geográfica: A  
 Nombre o Razón Social: \*\*\* SUELO MEXICANA SA DE CV \*\*\* Delegación IMSS: 35 DEL SURORIENTE DF y  
 Domicilio: AJUJALO NO. 516, COL. LINDA VISTA Población y Municipio/Deleg.D.F.: MEXICO, DF., GUAYAVO A. MADRERO  
 Código Postal: 02300 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL Convenio de Resembolso: No Estatus y Año de Proceso: 4 / 2002  
 Aportación Patronal: 5.000

No. Seguridad Social	N o m b r e		C u o t a s I M S S		Cred. Vivienda	NFC/CURP	Aportaciones y Amortizaciones IEMOVAVIT			
Clave	Fecha	Días	SEI	Inc. As. Retiro	C. y V.	Suma	Aportación	% o C.F.	Amortización	Suma
						Patronal	Patronal			
Total de Trabajadores			----	10			Total de Acreditados			----
#	Trabajadores con Artículo 33				C. y V.	----	Cesantía y Vejer			0
#	Trabajadores Pensionados IV				% o C.F.	----	Porcentaje o Cuota Fija			
#	Trabajadores Pensionados CV				SEI	----	Salario Diario Integrado			
*	Trabajadores con Semana Reducida				Inc.	----	Incapacidades			
**	Trabajadores con Jornada Reducida				As.	----	Ausentismos			
						Salario mínimo del D.F.	-----	42.15	01/01/2002	

Para el cálculo del ramo de IV y de Vivienda, se utilizará el tope salarial establecido en la Ley respectiva.

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

SISTEMA UNICO DE AUTOPROVISIONACION		INFORME VIT
RECURSOS DE LIQUIDACION ORDENADO PATRONAL		
MEMO	Fecha	30/Jul/2002
Mes de Proceso: AGOSTO 2002		
Ministro de Proceso: 4		
Registro Patronal: 271-11228-10-G	RUC: 418-000115-PTB	Folio: 26626
Nombre o Razón Social: *** SUCASA MECIOMA SA DE CV ***		
DESCRIPCION	IMPORTE	
<b>Para abono en cuenta del ISSS</b>		
Cuenta Fija	----	\$ 2,079.49
Reembolso I MSP	----	\$ 2,716.38
Fracciones en Dinero	----	\$ 953.16
Datos Múltiples Pensionados	----	\$ 979.70
Riesgos de Trabajo	----	\$ 3,203.84
Invalidez y Vida	----	\$ 1,473.64
Contribuciones y Prestaciones Sociales	----	\$ 685.72
<b>S U B T O T A L</b>	----	<b>\$ 13,291.74</b>
Actualización	----	\$ 0.00
Recargos	----	\$ 0.00
	<b>T O T A L</b>	<b>----&gt; \$ 13,291.74</b>
<b>Para abono en cuenta individual</b>		
Retiro	----	\$ 1,041.06
Cesantía y Vejez	----	\$ 5,432.55
<b>S U B T O T A L</b>	----	<b>\$ 6,273.61</b>
Actualización	----	\$ 0.00
Remiende	----	\$ 0.00
Aportaciones Voluntarias	----	\$ 0.00
	<b>T O T A L</b>	<b>----&gt; \$ 6,273.61</b>
<b>Para abono en cuenta del INFORME VIT</b>		
Aportación Patronal sin Crédito	----	\$ 0.00
Aportación Patronal con Crédito	----	\$ 0.00
Amortización	----	\$ 0.00
<b>S U B T O T A L</b>	----	<b>\$ 0.00</b>
Actualización de Aportaciones y Amortizaciones	----	\$ 0.00
Encargos de Aportaciones y Amortizaciones	----	\$ 0.00
	<b>T O T A L</b>	<b>----&gt; \$ 0.00</b>
Total de Acreditados	----	0
	<b>T O T A L A PAGAR</b>	<b>----&gt; \$ 21,545.35</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



INSS		SISTEMA UNICO DE APORTACIONES			IMPONIBILIT				
CIGD		REPORTES DE MOVIMIENTOS E INCIDENCIAS			Folios: 1				
Fecha: 30/01/2002		Periodo de Fraseo del: 01/01/2002 al 31/Ago/2002							
Registro Patronal: 023-2120-18-4		CUC: SIM-00/15-ETV							
Nombre o Razón Social: *** SULZAR MEXICANA SA DE CV ***									
No. Seguridad Social	Fecha	RNT	Salario	Incidencia	Nombre	Fecha	No. Días	No. Folios	Tipo Inc.
32-84-73-1427-3		FOMI-736129-UT5			FLORENCIA MEXELINE ROSARIO				
Modif. Salario	18/09/2001		194.32						
31-71-59-1425-6		gab-590761-AF1			QUANCO EDUARDO ROBERTO				
Baja	24/08/2002								
47-93-72-2748-7		ROMA-721212-MS4			ROSA BALBUENA ARA *				
Alta	01/07/2002		64.05						
73-64-62-8532-5		SATR-496228-JT2			SANCHEZ TOLEDO RIGOLETA				
					Asombrado	20/04/2002		5	
07-78-63-1402-1		IZMD-630614-S01			IZPELIZ GANDORC DANI				
					Incapacidad	10/08/2001	4	HT281522	EG

- \* Trabajadores con Artículo 13
- \* Trabajadores Pensionados IV
- \* Trabajadores Pensionados CV
- \* Trabajadores con Sucesia Reducida
- \*\* Trabajadores con Jornada reducida

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## COMENTARIOS AL CASO PRACTICO NO. 11

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

LOS SUPUESTOS QUE SE MANEJARON EN EL CASO PRÁCTICO SON LOS SIGUIENTES

- I. Trabajadores que perciben como cuota diaria el salario mínimo
- II. Trabajadores con salario base de cotización superiores a 3 SMGDF.

En caso de que el patrón tenga trabajadores cuyo salario base de cotización sea superior a 3 veces el SMGDF, deberá cubrir una cuota adicional del 6% sobre la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el SMGDF, mientras, el trabajador cubrirá sobre la misma base el 2% (fracc. II del art. 106 de la L S S.)

- III. Trabajador con salario base de cotización inferior a 3 SMGDF.

Considerando lo señalado en el punto anterior, los patrones y trabajadores no tendrán la obligación de cubrir la cuota adicional para financiar las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

IV. Los trabajadores con modificación de salario en el periodo por el que se calculen las cuotas. De conformidad con el artículo 35 de la L.S.S. los cambios en el SALARIO BASE DE COTIZACIÓN surtirán efecto a partir de la fecha en que haya ocurrido el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

En éste caso, el trabajador deberá cotizar con dos salarios en el periodo por el cual se calculan las cuotas (del 1º. Al 15 de agosto, con \$83.94 y del 16 al 31 agosto con \$104.52

V. Trabajadores con cuota diaria que excede a 25 veces el SMGDF. Aunque el trabajador percibe una cuota diaria de \$1,250.00, cotiza con un salario de \$1,057.75 (Limite superior 25 veces el SMGDF -\$42.15 x 25 - y limite inferior el S.M.G. del área geográfica respectiva), por ser el límite que establece el art. 28 de la L.S.S.

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

Así mismo, a partir de la entrada en vigor de la ley en comento, el SALARIO BASE DE COTIZACIÓN limite superior para el seguro de invalidez y vida, así como de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, será de 15 veces el

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

VI. Trabajador dado de alta en el periodo por el cual se calculan las cuotas. En éste caso el patrón deberá pagar las cuotas desde el día en que se dio de alta el trabajador (01 julio 2002) hasta el último día del periodo por el cual se determina la cuota (31 de agosto 2002)

VII. Trabajador dado de baja en el periodo por el cual se calculan las cuotas. En éste caso se pagarán las cuotas desde el primer día del periodo por el cual se calcula las cuotas (1º de julio de 2002) hasta el día en que el trabajador fue dado de baja por el patrón 24 agosto del 2002.

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

VIII. Trabajador con jornada reducida. En éste supuesto, aunque el trabajador percibe una cuota diaria inferior al mínimo (\$25.00), el patrón procedió a inscribirlo con el S.M.G. del área geográfica donde se encuentra ubicado su domicilio (\$42.15), ya que a partir del 1 de julio de 1998, el IMSS no acepta avisos de alta con salario base de cotización inferior al mínimo (artículo 29, fracción III de la L.S.S.)

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

IX. Trabajador con Ausentismo. De conformidad con la fracción I del artículo 31 de la ley en cuestión, si las ausencias del trabajador son por periodos menores a 15 días consecutivos o ininterrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedad y maternidad.

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

X. Trabajador con Incapacidad Médica. En ese supuesto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro (art. 31 fracc. IV de la L.S.S)

POR LO QUE RESPECTA A LAS APORTACIONES AL INFONAVIT, CABE MENCIONAR LO SIGUIENTE:

- El Salario Base de cotización coincide con el IMSS, ya que conforme a las fracciones II y III del artículo 29 de la ley del INFONAVIT, el salario base de cotización será el mismo que se utilice para la determinación de cuotas al seguro social.
- La base para el cálculo de las aportaciones al INFONAVIT, en el caso del trabajador Ailín López Castañeda es de \$638.05 y no de \$1,250.00, ya

que según el artículo 5º. Transitorio del decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del INFONAVIT, el tope máximo salarial a partir de 1998 es de 16 veces el SMGDF ( $\$30.20 \times 16 = \$483.20$ ).

Así mismo, se indica que dicho tope de cotización irá aumentando en un salario mínimo cada año, hasta llegar a 25 SMGDF en el año 2007.

- De conformidad con el artículo 29 fracción IX, segundo párrafo de la Ley del INFONAVIT en caso de que existan ausentismo por parte de los trabajadores, no se tendrá la obligación de efectuar el pago de las aportaciones al INFONAVIT, siempre y cuando se de aviso oportuno al instituto en los términos del artículo 31 de la citada Ley.

- Por el contrario en caso de que exista ausencias del trabajador amparadas con incapacidades médicas expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación por parte del patrón de efectuar las aportaciones al INFONAVIT.

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

- Los patrones que tengan 5 o mas trabajadores efectuarán los pagos a través del disquete que genera el SUA.

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

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

Si no tienen ningún ajuste en la cédula que enviara el IMSS, acudirá con dichas cédulas a efectuar el pago en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS que corresponda.

Si determinaran algún ajuste en las cédulas que enviara el IMSS, acudirán a la subdelegación del IMSS correspondiente, donde se calcularán los ajustes y se les entregará un disquete para que el patrón pueda efectuar el pago.

## CONCLUSIONES

Como hemos podido establecer durante el desarrollo del presente trabajo de tesis, hablar de la Seguridad Social no solo nos lleva a considerar las graves implicaciones financieras que para la empresa pudiera representar el no cumplir con sus obligaciones patronales, ya que si bien es cierto que esto es de suma importancia para las mismas, también lo es el hecho de entender a la Seguridad Social como un estado dinámico que, al abarcar la vida social y productiva del hombre, cambia constantemente de acuerdo a las mismas transformaciones que sufre la sociedad.

Esto es importante entenderlo, ya que el régimen del Seguro Social ha contribuido enormemente a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del hombre. Y es aún mas importante porque en la **fracción XXIX del art. 123 constitucional** se establece como objeto primordial de la Seguridad Social la protección mas amplia, buscando alcanzar la protección integral del ser humano, independientemente de la actividad a la que se dedique y de que sea o no sujeto de una relación laboral.

He aquí la verdadera esencia de la Seguridad Social. Sin embargo, para que esto sea posible, cada uno de los sectores que integran la sociedad, deberá cumplir fiel y cabalmente, con las obligaciones a que esté sujeto. **(BLANCA)**



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

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

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

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

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

Sin duda, la incorrecta integración del salario IMSS, se debe en gran parte a las diferentes acepciones que le dan las leyes de nuestro país al salario diario.

Origina complejidad el hecho de que el salario tenga un significado para la Constitución Política y otro para las leyes específicas como la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta e incluso, hasta hace cinco años, para la Ley del INFONAVIT.

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

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de Seguridad Social, en 1997 la Ley del INFONAVIT adopta el mismo criterio de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para la integración del salario, mientras que ésta última, el único cambio que sufrió respecto al salario base de cotización, es el que se refiere a las horas extras. En la fracción IX del artículo 27 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, se establece que se excluyen como parte integral del salario base de cotización, los pagos efectuados por los patrones, por concepto de tiempo extraordinario, dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo. Esto sin duda es un punto favorable para la unificación de criterios legales en lo relativo a la multicitada figura jurídica; así como también lo es la entrada en vigor

del sistema único de autodeterminación (SUA) a partir de la nueva Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y del dispositivo magnético (DISPMAG), los cuales viene a disminuir la carga administrativa de los patrones y la posibilidad de errores aritméticos en el cálculo de los salarios y de las cuotas obrero-patronales, a la vez que se mantiene a la vanguardia de la tecnología que manejan las empresas.

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

Desde luego, no debe tomarse nuestro análisis a este respecto, como dogma inamovible; bien sabemos que la integración salarial está en constante modificación y al ritmo de las prestaciones que para su interés ejercen los que participan en el Instituto Mexicano del Seguro Social: Gobierno Federal,

Empresarios y Obreros. Por lo mismo, hay que estar permanentemente alerta de los cambios que sucedan.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

<http://www.imss.gob.mx/IMSS/estoessimss/esbhistorico.htm>

[http://www.imss.gob.mx/IMSS/estoessimss/imss\\_mision.htm](http://www.imss.gob.mx/IMSS/estoessimss/imss_mision.htm)

[http://www.imss.gob.mx/IMSS/estoessimss/imss\\_rseguro.htm](http://www.imss.gob.mx/IMSS/estoessimss/imss_rseguro.htm)

<http://www.sat.gob.mx/sat/default.htm>

<http://www.notasfiscales.com.mx>

Amescua Órnelas Norahenid: **MANUAL PRÁCTICO DEL SEGURO SOCIAL**  
Editorial SICCO, 1ª. Edición, 2002, México, D.F.

Amescua Órnelas Norahenid: **NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL**  
**COMENTADA**  
Editorial SICCO, 1ª. Edición, 2002, México, D.F.

C.P. Efraín Lechuga Santillan: **FISCO NOMINAS 2002**  
Ediciones Fiscales ISEF, 21ª. Edición, Enero  
2002, México, D.F.

Murueta Sánchez Alfredo: **LEY DEL SEGURO SOCIAL- LEY ACTUALIZADA**  
**Y ANTERIOR**  
Ediciones MUR, 1ª. Edición, enero 2002, México,  
D.F.

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO**  
Ediciones ALFA, 3ª. Edición, México, D.F.

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS**  
**UNIDOS MEXICANOS**  
Ediciones Titán, México, D.F.

Reyes Altamirano Rigoberto: **DICCIONARIO DE TÉRMINOS FISCALES**  
Editorial TAXXX, Tercera Edición 2002, México,  
D.F.

Iturriaga Bravo Luis: **ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE**  
**SUELDOS Y SALARIOS 2001**  
Editorial ISE, 25ª. Edición, México, D.F.

**AGENDA DE SEGURIDAD SOCIAL 2002**  
Editorial ISEF, 6ª. Edición, México, D.F.

Hernández Rodríguez Jesús  
Y Galindo Cosme:

**ESTUDIO PRACTICO DEL SALARIO DIARIO**  
**INTEGRADO**  
Editorial ISEF, 5ª. Edición, México, D.F.

- Hernández Rodríguez Jesús  
Y Galindo Cosme:** ESTUDIO PRACTICO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL  
Ediciones ISEF, 5ª. Edición 2002, México, D.F.
- Revista:** PRACTICA FISCAL  
Editorial TAXXX, Edición no. 274, Año XI, Diciembre 2001
- Revista:** PRACTICA FISCAL  
Editorial TAXXX, Edición no. 277 Año XI, Enero-2002
- Revista:** PRACTICA FISCAL  
Editorial TAXXX, Edición no. 295 Año XI, Julio-2002
- Revista:** PRACTICA FISCAL  
Editorial TAXXX, Edición no. 2960 Año XI, Julio-2002
- Revista:** NOTAS FISCALES  
Grupo Editorial HESS, Edición 79, Junio del 2002
- Moreno Padilla Javier:** LEY DEL INFONAVIT COMENTADA  
Editorial TRILLAS, 2ª. Edición 2001, México, D.F.
- Rueda Hedua Iván:** INTEGRACIÓN SALARIAL, ASPECTOS LABORALES Y FISCALES  
Editorial ISEF, 5ª. Edición, 2001, México, D.F.
- Sánchez Barrio Armando:** SEMINARIO DE REFORMAS AL IMSS 2002  
A.V.E. Asesoría y Capacitación S.C.
- Sánchez Barrios Armando:** ESTUDIO E INTERPRETACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL IMSS RÉGIMEN OBLIGATORIO  
Editorial GASCA-SICCO, 1ª. Edición 2002, México, D.F.
- Altamirano Toledo Magdaleno:** LOS SALARIOS CAIDOS Y LAS CUOTAS AL IMSS Y AL INFONAVIT  
Contaduría Pública, Septiembre 1996, no. 289
- Nava Ramos Jesús:** PRACTICA FISCAL  
no. 138, Mayo 2001

Revista **PRACTICA FISCAL** Editorial TAXX, 2°. Quincena de Septiembre 2001



# ANEXOS

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Los salarios publicados en el D.O.F. del 29 de diciembre de 2001

SM. vigente a partir del 1o. de enero de 2002: ZA= \$42.15 / ZB=\$40.10 / ZC= \$38.30

VIGENCIA	ZONA A (PU.LSE PARA CONSULTAR)	ZONA B (PU.LSE PARA CONSULTAR)	ZONA C (PU.LSE PARA CONSULTAR)
01 01 82	280.00	275.00	255.00
01 11 82	364.00	358.00	332.00
01 01 83	455.00	415.00	365.00
14 06 83	523.00	478.00	421.00
01 01 84	680.00	625.00	550.00
11 06 84	816.00	750.00	660.00
01 01 85	1060.00	975.00	860.00
04 06 85	1250.00	1150.00	1015.00
01 01 86	1650.00	1520.00	1340.00
01 06 86	2065.00	1900.00	1675.00
22 10 86	2480.00	2290.00	2060.00
01 01 87	3050.00	2820.00	2535.00
01 04 87	3660.00	3385.00	3045.00
01 07 87	4500.00	4165.00	3750.00
01 10 87	5625.00	5210.00	4690.00
16 12 87	6470.00	5990.00	5395.00
01 01 88	7765.00	7190.00	6475.00
01 03 88	8000.00	7405.00	6670.00
01 01 89	8640.00	7995.00	7205.00
01 07 89	9160.00	8475.00	7640.00
04 12 89	10080.00	9325.00	8405.00
16 11 90	11900.00	11000.00	9920.00
13 11 91	13330.00	12320.00	11115.00
01 01 93	14.27	13.26	12.05
01 01 94	15.27	14.19	12.89
01 01 95	16.34	15.18	13.79
01 04 95	18.30	17.00	15.44
04 12 95	20.15	18.70	17.00
01 04 96	22.60	20.95	19.05
03 12 96	26.45	24.50	22.50
01 01 98	30.20	28.00	26.05
03 12 98	34.45	31.90	29.70
01 01 00	37.90	35.10	32.70
01 01 01	40.35	37.95	35.85
01/01/02	42.15	40.10	38.30

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES QUE ESTARAN VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2002**

**Pesos diarios**

OFICIO No.	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	Areas Geográficas		
		A	B	C
1	Albañilería oficial de	61 40	58 60	55 85
2	Archivista clasificador en oficinas	58 70	55 90	53 25
3	Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	53 45	50 95	48 60
4	Buldozer, operador de	64 70	61 50	58 70
5	Cajero(a) de máquina registradora	54 50	52 05	49 65
6	Cajista de imprenta, oficial	58 00	55 35	52 65
7	Cantinero preparador de bebidas	55 75	53 10	50 65
8	Carpintero de obra negra	57 25	54 55	51 95
9	Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	60 30	57 40	54 70
10	Cepilladora, operador de	58 30	55 65	53 00
11	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	62 35	59 40	56 55
12	Cotchones, oficial en fabricación y reparación de	56 40	53 75	51 30
13	Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	60 00	57 30	54 55
14	Contador, ayudante de	59 20	56 40	53 70
15	Construcción de edificios y casas habitación yesero en	56 85	54 30	51 65
16	Construcción fiertero en	59 20	56 40	53 70
17	Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado oficial	55 20	52 65	50 25
18	Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fabricas	54 40	51 75	49 50
19	Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	56 00	53 45	50 85
20	Chofer acomodador de automóviles en estacionamientos	57 25	54 55	51 95
21	Chofer de camión de carga en general	62 85	59 95	57 15
22	Chofer de camioneta de carga en general	60 90	58 00	55 20
23	Chofer operador de vehículos con grúa	58 30	55 65	53 00
24	Draga, operador de	65 35	62 40	59 35
25	Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	61 25	58 40	55 60
26	Electricista instalador y reparador de instalaciones eléctricas, oficial	60 00	57 30	54 55
27	Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	60 70	57 85	55 05
28	Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	58 30	55 65	53 00
29	Empleado de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	53 25	50 80	48 20
30	Encargado de bodega y/o almacén	55 45	52 85	50 35

31	Enfermero(a) con título	69 50	66 10	63 05
32	Enfermería, auxiliar practico de	57 25	54 55	51 95
33	Ferreterías y llapalerías, dependiente de mostrador en	56 70	53 90	51 40
34	Fogonero de calderas de vapor	58 70	55 90	53 25
35	Gasolinero, oficial	54 40	51 75	49 50
36	Herrería oficial de	59 20	56 40	53 70
37	Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	60 30	57 40	54 70
38	Hornero fundidor de metales, oficial	61 80	59 00	56 20
39	Joyer-platero, oficial	57 25	54 55	51 95
40	Joyer-platero en trabajo a domicilio, oficial	59 70	56 95	54 25
41	Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	56 40	53 75	51 30
42	Litotipista, oficial	63 70	60 85	57 95
43	Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	54 90	52 30	49 75
44	Máestro en escuelas primarias particulares	64 95	61 95	58 90
45	Manejador de gallineros	52 60	50 20	47 85
46	Maquinaria agrícola, operador de	61 80	59 00	56 20
47	Máquinas de fundición a presión, operador de	55 75	53 10	50 65
48	Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	55 45	52 85	50 35
49	Máquinas para madera en general, oficial operador de	58 70	55 90	53 25
50	Máquinas para moldear plástico, operador de	54 40	51 75	49 50
51	Mecánico fresador, oficial	61 90	59 15	56 30
52	Mecánico operador de rectificadora	59 70	56 95	54 25
53	Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	63 70	60 85	57 95
54	Mecánico tornero, oficial	59 70	56 95	54 25
55	Mecanógrafo(a)	54 50	52 05	49 65
56	Moldero en fundición de metales	58 30	55 65	53 00
57	Montador en talleres y fábricas de calzado, oficial	55 20	52 65	50 25
58	Motonista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	60 30	57 40	54 70
59	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	58 00	55 35	52 65
60	Peñador(a) y manicurista	57 25	54 55	51 95
61	Perforista con pistola de aire	60 70	57 85	55 05
62	Pintor de automóviles y camiones, oficial	59 20	56 40	53 70
63	Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial	58 70	55 90	53 25
64	Planchador a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	54 50	52 05	49 65
65	Piomero en instalaciones sanitarias, oficial	58 85	56 20	53 45
66	Presna offset multicolor, operador de	61 40	58 60	55 85
67	Preñista, oficial	57 25	54 55	51 95

68	Radiotécnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos oficial	61 25	58 40	55 60
69	Recamarero(a) en hoteles moteles y otros establecimientos de hospedaje	53 25	50 80	48 20
70	Recepcionista en general	54 90	52 30	49 75
71	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	55 45	52 85	50 35
72	Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	58 00	55 35	52 65
73	Reportero(a) en prensa diaria impresa	126 25	120 45	114 55
74	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	126 25	120 45	114 55
75	Reposero o pastelero	61 40	58 60	55 85
76	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	61 80	59 00	56 20
77	Soldador con soplete o con arco eléctrico	60 70	57 85	55 05
78	Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel oficial	57 25	54 55	51 95
79	Tallajero y/o carnicero en mostrador	57 25	54 55	51 95
80	Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	58 30	55 65	53 00
81	Tapicero en reparación de muebles, oficial	58 30	55 65	53 00
82	Taquimecanógrafo(a) en español	57 50	54 80	52 25
83	Trabajador(a) social	69 50	66 10	63 05
84	Traxcavo neumático y/o oruga, operador de	62 60	59 70	56 80
85	Vaquero ordeñador a máquina	53 25	50 80	48 20
86	Velador	54 40	51 75	49 50
87	Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	56 00	53 45	50 85
88	Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	55 20	52 65	50 25

## INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR

INPC 2002

MES	AÑO 2002
ENERO	354.662
FEBRERO	354.434
MARZO	356.247
ABRIL	358.193
MAYO	358.919
JUNIO	360.669

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## Tabla de formulas para la integración del Salario Base de Cotización

( Artículo 27 de la NLSS)

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1 - Cuota Diaria	=	a) cantidad fija diaria pactada	ó si es variable.	$\frac{\text{Percepciones variables mensuales o bimestrales}}{\text{Días de Salario devengando en el mes o bimestre}}$
2 - Salario Mensual, quincenal o semanal (art 29 de la NLSS)	=	$\frac{\text{Percepciones mensuales, quincenales, semanales}}{30 - 15 - 7 \text{ (respectivamente)}}$		
3 - Prima Vacacional * (art 76 y 80 de la NLSS)	=	$\frac{\text{Días de vacaciones} \times \% \text{ de prima vacacional (25\% o más)}}{365}$	x 100 x Cuota diaria	
4 - Aguinaldo * (art 87 de la LFT)	=	$\frac{\text{Días de aguinaldo anual (15 o +)}}{100}$	x 100 x Cuota diaria	
5.- Prima dominical fija (mensual o bimestral) Art. 71 LFT)	=	$\frac{\% \text{ promedio sem.} \times \text{Domingos trab. en el mes o bimestre}}{\text{Domingos que tiene el mes o bimestre}}$	x Cuota diaria	
		$\% \text{ promedio} = \frac{1 \times \text{monto de P. Dominical}}{7}$	x 100	
6 - Tiempo extraordinario Rebase topes LFT (art. 66 al 68 de la LFT, pero que no rebase las 9 horas semanales)	=	$\frac{\text{T. Extra legal} = \text{T. extra trab. convertido a minutos}}{480 \text{ (jornada diurna)} \\ 450 \text{ (jornada mixta)} \\ 420 \text{ (jornada nocturna)}}$	x 200% x 100	

* Prima vacacional y aguinaldo completo o parte proporcional				
		T. extra laborado convertido a minutos 7		
Tiempo extra ilegal	=	<hr/>	x 300	x 100
		480 ( jornada diurna) 450 (jornada mixta) 420 (jornada nocturna)		
7 - Salario proporcional				
70. Día (semana reducida) (art. 72 de LFT)	=	Días laborados a la semana (2, 3, etc) <hr/>	x 100 x cuota SBC diaria =	Salario 70. Día días laborados a semana
		Días laborados semanalmente en la empresa (6 días o menos)		
8 - Alimentación Gratuita = 3 alimentos : 25%, 2 alimentos: 16.66%; 1 alimento: 8.33%				
9 - Habitación gratuita = 25%				
10 - Alimentación + Habitación gratuita = 50% (art. 32 de la NLSS)				

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Tabla de vacaciones con factor de integración con los mínimos de la LFT							
Antigüedad (años de servicio)			Días de vac		Para 25% de PV	Con aguinaldo de 15 días	
A		B					
0	a	1	0	a	1	6	1.0452
1	a	2	1	a	2	8	1.0466
2	a	3	2	a	3	10	1.0479
4	a	8	3	a	4	12	1.0493
8	a	12	4	a	9	14	1.0507
13	a	17	9	a	14	16	1.0521
18	a	22	14	a	19	18	1.0534
23	a	27	19	a	24	20	1.0548
28	a	32	24	a	29	22	1.0562
33	a	38	29	a	34	24	1.0575
38	a	43	34	a	39	26	1.0589
43	a	48	39	a	44	28	1.0603
48	a	53	44	a	49	30	1.0616

A.- Maestro Baltasar C. y otros autores.

B.- Maestro Trueba Urbina

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

### Artículo 114 LISR

#### Subsidio

TABLA

Limite inferior \$	Limite superior \$	Cuota fija \$	Tasa para aplicarse sobre el excedente del Limite inferior %
0.01	429.44	0.00	50.00
429.45	3,644.94	6.44	50.00
3,644.95	6,405.65	167.22	50.00
6,405.66	7,446.29	401.85	50.00
7,446.30	8,915.24	531.96	50.00
8,915.25	17,980.76	766.98	40.00
17,980.77	28,340.15	1,963.65	30.00
28,340.16	En adelante	3,020.30	0.00

### Artículo 115 LISR

#### Crédito al Salario

TABLA

Monto de ingresos que sirven de base para calcular el impuesto \$	\$	Crédito al Salario Mensual \$
0.01	1,531.38	352.35
1,531.39	2,254.86	352.20
2,254.87	2,297.02	352.20
2,297.03	3,006.42	352.01
3,006.43	3,062.72	340.02
3,062.73	3,277.13	331.09
3,277.14	3,849.02	331.09
3,849.03	4,083.64	306.66
4,083.65	4,618.85	281.24
4,618.86	5,388.68	255.06
5,388.69	6,158.47	219.49
6,158.48	6,390.86	188.38
6,390.87	En adelante	153.92

**CUOTAS I.M.S.S.**

	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD			INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE			GUARDERIAS		RETIRO		TOTAL		SUMA
	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	TOTAL	DEL PATRON	TOTAL	DEL PATRON	TOTAL	DEL PATRON	DEL ASEGURADO	
2	8.40%	3.0%	11.40%	5.04%	1.80%	6.84%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	16.44%	4.80%	21.24%
3	8.40%	3.0%	11.40%	5.18%	1.85%	7.03%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	16.58%	4.85%	21.43%
4	8.75%	3.125%	11.875%	5.18%	1.85%	7.03%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	16.93%	4.975%	21.905%
5	8.75%	3.125%	11.875%	5.67%	2.025%	7.695%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	17.42%	5.15%	22.57%
6	8.75%	3.125%	11.875%	5.81%	2.075%	7.885%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	17.56%	5.20%	22.76%
EN NTE	8.75%	3.125%	11.875%	5.95%	2.125%	8.075%	1.0%	1.0%	2.0%	2.0%	17.70%	5.25%	22.95%

**NOTAS:**

1) De acuerdo con el artículo 79 de la Ley del Seguro Social, el importe de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo es a cargo del patrón y se calcula aplicando los porcentajes establecidos por cada riesgo, al salario base de cotización.

2) De conformidad con el artículo 33 de la Ley del Seguro Social para el cálculo de las cuotas por el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte establece como límite superior el equivalente a 10 veces el SMG que rija en el D.F.

3) Para el seguro de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad y guarderías, a partir del 21 de julio de 1993 el límite superior es de 18 veces el SMG (antes 10 SMG) en el D.F., y a partir del 1º de enero de 1994 el límite superior es de 25 veces el SMG que esté vigente en el Distrito Federal.

4) Para el ramo de retiro el límite superior es el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el D.F.

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**