

*UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE HIDALGO*  
*INSTITUTO DE CIENCIAS ECONOMICO ADMINISTRATIVAS*



---

---

## **INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN PRACTICA DEL PROGRAMA PRIMER EMPLEO IMSS**

TESINA PROFESIONAL PARA OBTENER EL TITULO DE:  
*LICENCIADO EN CONTADURIA*

PRESENTA:  
*FRANCISCO ANTONIO AGUILAR HERNANDEZ*

**ASESOR:** L.C. MARIBEL GALLARDO VELAZQUEZ

PACHUCA, HGO. DICIEMBRE 2007



## ***AGRADECIMIENTOS***

---

---

Para poder realizar esta tesina de la mejor manera posible fue necesario la colaboración de un grupo de personas que contribuyeron para que esta tesina fuera posible, a las cuales quiero agradecer.

***A mi Asesor:*** L.C. Maribel Gallardo Velásquez  
Por su valioso asesoramiento, dedicación y apoyo durante la redacción de la tesina.

***A mis Revisores:*** L.C. Jaime Luna Ángeles  
L.C. Antonio Ruiz Colin  
Por sus valiosas aportaciones y sugerencias en pro del mejoramiento de los resultados obtenidos.



## ***DEDICATORIAS***

Mi Tesina la dedico con todo Amor y Cariño a ti **DIOS** que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una Familia tan maravillosa.

**A mi *Madre:*** *Paulina Hernández Copca*  
Que con su amor consejos y apoyo me enseñó a luchar por lo que se quiere en la vida, que a base de lucha y de esfuerzos se puede lograr conseguir los sueños.

**A mis *Hermanos:*** *Octavio Aguilar Hernández*  
*Luís Alberto Hernández Copca*  
*Marisela Aguilar Hernández*  
*Blanca Estela Aguilar Hernández*  
*Griselda Aguilar Hernández*  
*Claudia Aguilar Hernández*  
Que con su amor consejos y apoyo he podido lograr ser lo que soy.

**A mi *Futura Esposa:*** *Karina Cano García*  
Que con su Amor, comprensión y apoyo es un pilar importante en mi vida para la realización de mis sueños

**A mis *Compañeros de Trabajo:*** *L.C. Estela Galindo Ortega*  
*C. Aurelia Susana Espinosa León*  
*C. Roció Cristina Quintero Godinez*  
*Lic. En Comp. Marco Antonio Viguera Cortes*  
*L.A. Ángel Armando Ballesteros González*

Que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.



## INDICE

➤ Objetivo.....	Pág.1
➤ Planteamiento del Problema.....	Pág.2
➤ Introducción.....	Pág.3

### **CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL**

Nacimiento.....	Pág.5
Evolución de la Seguridad Social en México.....	Pág.5
Los inicios.....	Pág.8
Proyección internacional.....	Pág.9
Crecimiento y expansión.....	Pág.9
Prestigio medico.....	Pág.10
Surgen las guarderías.....	Pág.10
IMSS Oportunidades.....	Pág.11
Se multiplican los Centros Médicos Nacionales.....	Pág.11
1995: Nueva Ley.....	Pág.12
Reformas a la Ley.....	Pág.14
60 Años de Esfuerzo Generacional.....	Pág.16
El IMSS Hoy.....	Pág.16
Retos del Mañana.....	Pág.17

### **CAPITULO II. MARCO LEGAL**

Generalidades.....	Pág.20
Justicia Social.....	Pág.21
Es un Derecho y un Deber Social.....	Pág.21
Libertad.....	Pág.21
Igualdad.....	Pág.21

### **CAPITULO III. DISPOSICIONES GENERALES DE LA NLSS**

Disposiciones Generales.....	Pág.22
Ubicación del Seguro Social dentro del contexto de la seguridad social.....	Pág.22
El seguro social como servicio publico.....	Pág.23
Régimen obligatoriedad del Seguro Social.....	Pág.23



## **CAPITULO IV. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO**

Introducción.....	Pág.25
Sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.....	Pág.25
Trabajadores.....	Pág.25
Miembros de sociedades cooperativas de producción.....	Pág.25
Personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo.....	Pág.26
Sujetos del régimen voluntario al régimen obligatorio.....	Pág.27
Trabajadores en industrias familiares.....	Pág.28
Trabajadores domésticos.....	Pág.28
Ejidatarios.....	Pág.28
Patrones personas físicas con trabajadores.....	Pág.28
Trabajadores al servicio del estado no asegurados.....	Pág.28

## **CAPITULO V PRINCIPALES OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURO SOCIAL**

Introducción.....	Pág.29
Efectuar registros y dar avisos.....	Pág.30
Llevar registros contables.....	Pág.34
Determinar y enterar cuotas.....	Pág.34
Proporcionar elementos y datos.....	Pág.34
Permitir visitas domiciliarias.....	Pág.34

## **CAPITULO VI EL SALARIO BASE DE COTIZACION**

Salario diario integrado según la LFT.....	Pág.37
Salario.....	Pág.37
Salario Ordinario.....	Pág.37
Salario Mínimo.....	Pág.37
Prestaciones Mínimas de Ley.....	Pág.39
Prestaciones superiores a las de la ley.....	Pág.44
Salario diario integrado según la NLSS.....	Pág.47
Elementos integrantes del salario base de cotización.....	Pág.47
Elementos que no integran al SBC.....	Pág.52
Forma de determinación del salario base de cotización al IMSS.....	Pág.57
Limites del salario base de cotización.....	Pág.57
Cuotas del Seguro Social.....	Pág.61
Definición.....	Pág.61
Naturaleza de las cuotas.....	Pág.61
Cuotas por trabajadores de salario mínimo.....	Pág.64
Plazo para el pago de cuotas.....	Pág.66
Incumplimiento en el pago de cuotas.....	Pág.67



## CAPITULO VII. DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Definición de riesgo de trabajo.....	Pág.72
a) accidente de trabajo.....	Pág.72
b) Enfermedades de trabajo.....	Pág.72
c) Calificación de los riesgos de trabajo.....	Pág.73
d) Influencias de estados anteriores sobre los riesgos.....	Pág.74
e) Excluyentes para la calificación de riesgos.....	Pág.74
f) Riesgos imputables al patrón.....	Pág.75
g) Obligación del trabajador afectado de someterse a exámenes y tratamientos.....	Pág.76
h) Avisos relacionados con los riesgos de trabajo.....	Pág.76
i) Subrogación del IMSS en las obligaciones del patrón.....	Pág.77
j) Consecuencias de los riesgos de trabajo.....	Pág.78
De las prestaciones que comprende.....	Pág.78
a) De Las Prestaciones en Dinero.....	Pág.78
b) De Las Prestaciones en Especie.....	Pág.78
Del régimen financiero.....	Pág.79
Capitales constitutivos.....	Pág.81

## CAPITULO VIII. EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Introducción.....	Pág.83
a) Enfermedades no profesionales.....	Pág.83
b) Maternidad.....	Pág.83
Prestaciones que Comprende.....	Pág.84
a) Prestaciones en especie.....	Pág.84
1) Prestaciones en especie en enfermedades no profesionales.....	Pág.84
2) Prestaciones en especie en maternidad.....	Pág.84
b) Prestaciones en Dinero.....	Pág.84
1) Prestaciones en dinero en enfermedades no profesionales.....	Pág.84
2) Prestaciones en dinero en maternidad.....	Pág.85
Régimen financiero.....	Pág.86

## CAPITULO IX SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Seguro de invalides y vida.....	Pág.88
a) Seguro de invalidez.....	Pág.88
Prestaciones que comprende.....	Pág.88
b) Seguro de vida.....	Pág.89
Prestaciones que comprende.....	Pág.89
Régimen financiero.....	Pág.90



## **CAPITULO X EL SEGURO DE GUARDERÍAS**

Introducción.....	Pág.92
El seguro de guarderías.....	Pág.92
Prestaciones que comprende.....	Pág.93
a) Instalaciones especiales.....	Pág.93
b) Horarios de guardería.....	Pág.93
c) Servicios que incluye la guardería.....	Pág.93
Régimen financiero.....	Pág.94

## **CAPITULO XI DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

Introducción.....	Pág.95
-------------------	--------

## **CAPITULO XII. PROGRAMA PRIMER EMPLEO**

Antecedentes y Objetivos.....	Pág.96
Vigencia.....	Pág.96
Mecánica del Programa.....	Pág.96
a) Inscripción de las Empresas.....	Pág.96
b) Registro de Trabajadores.....	Pág.97
Características.....	Pág.99
Mecanismo de Pago de Subsidio.....	Pág.100
Beneficios.....	Pág.102
Monto del subsidio con el salario mínimo promedio.....	Pág.104

ANEXOS.....

CONCLUSIONES.....	Pág.105
BIBLIOGRAFIA.....	Pág.107



## OBJETIVO

Mostrar los beneficios de seguridad social que el programa primer empleo generara en la creación de empleos permanentes dignos y estables en el IMSS, al subsidiar a las empresas en un porcentaje de acuerdo al salario base de cotización la parte cuota obrero patronal de seguridad social que le corresponda cubrir a los empleadores durante el primer año de contratación en la generación de fuentes de trabajo, lo cual conllevará al crecimiento y productividad de las empresas, de la sociedad y del país,



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

De acuerdo a los datos arrojados por el IMSS en los últimos años el número de trabajadores permanentes no se ha incrementado significativamente por lo cual con este programa denominado primer empleo que incentivara a las empresas, subsidiando la parte de la cuota obrero patronal para la generación de nuevos empleos.

Otro aspecto importante a tratar, son los empleos informales y eventuales mismo que conlleva a un nivel alto de riesgos de trabajo para los trabajadores que no cuentan con seguridad social y además las sanciones que esto implica para las empresas por no tener registrados a sus trabajadores ante el IMSS.



---

---

## INTRODUCCIÓN

El Programa de Primer Empleo (PPE) se inscribe en la estrategia integral del Gobierno del Presidente Felipe Calderón para incentivar la creación de empleos permanentes y bien remunerados en la economía formal.

A través de este programa, el Gobierno Federal apoyará a las personas físicas o morales para generar nuevos empleos permanentes, a través de un subsidio aplicado a la parte de las cuotas obrero patronal que les corresponde pagar a los empleadores al dar de alta a los trabajadores ante el IMSS.

El PPE otorgará un subsidio a las empresas durante un período máximo de 12 meses, destinado a cubrir la parte de las cuotas obrero patronal que les correspondería pagar ante el IMSS por la contratación de nuevos trabajadores, el monto del subsidio se determinará en función del salario base de cotización (SBC) de los nuevos trabajadores.

Sin embargo Para recibir los beneficios de este programa en primer lugar las empresas deberán inscribirse al mismo a través del portal IMSS Desde su Empresa (IDSE) en Internet, conforme a los lineamientos que emitirá y difundirá en su oportunidad el Instituto Para ser inscritas, además las empresas deberán presentar manifestación, bajo protesta de decir verdad, de estar al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, incluyendo sus cuotas ante el IMSS.

Para tener derecho al subsidio, la empresa deberá mantener el aseguramiento ante el IMSS de los trabajadores registrados en el Programa, en un periodo de al menos 10 meses continuos.

Para empezar a tener el derecho a que se le otorgue el subsidio a partir del décimo mes hasta que se cumpla el año a subsidiar de esta manera el trabajador podrá permanecer al menos un año nueve meses registrado en el IMSS.



Por otra parte el patrón debe Estar al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales y de sus cuotas ante el IMSS.

Una vez que el Instituto verifique el cumplimiento de las condiciones establecidas y determine el monto del subsidio, el pago del mismo se realizará mensualmente a través de depósito electrónico en cuenta de cheques de la empresa. En caso de que el trabajador deje de laborar en la empresa antes de haber cumplido los 12 meses en que se otorgará el subsidio, se suspenderá el pago de la parte restante del mismo a partir de la fecha en que el trabajador sea dado de baja ante el IMSS.

El PPE genera beneficios a las empresas, a los trabajadores y al país en su conjunto. Las empresas se beneficiarán al disminuir sus costos laborales y tener mayores incentivos para ampliar su capacidad productiva; contar con trabajadores más estables y leales; Y reducir el riesgo de contratar a trabajadores sin experiencia. Los trabajadores que participen en el Programa tendrán mayores oportunidades de fortalecer su seguridad laboral y mejorar su capital humano, en función de los estímulos para asegurar una permanencia mínima en el empleo. Asimismo, los trabajadores y sus familias recibirán los beneficios de la seguridad social,



---

---

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

#### **El nacimiento**

Las reivindicaciones para la clase trabajadora se plasmaron desde la Constitución Política de 1917. El Artículo 123 establece, entre otras medidas, responsabilidades de los patrones en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también la obligación de observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad.

De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la seguridad social en México cubre servicios de salud, prestaciones económicas y sociales.

#### **Evolución de la Seguridad Social en México.**

1906 Se propone la obligación para los patrones a pagar indemnización por accidentes laborales y otorgar pensión a los obreros que hubiesen agotado sus energías en el trabajo, esto incluido en el capítulo “de capital y trabajo”. Se encuentra en el programa del Partido Liberal, publicado por el grupo de los hermanos Flores Magón, en el exilio en E.U.A.

1910 Iniciativa de Ley para asegurar pensiones a los obreros mutilados en la industria, en las minas o en la agricultura, o bien pensionar a sus familiares cuando aquellos pierdan la vida en servicio de alguna empresa. Don Francisco I. Madero se compromete a presentar dicha iniciativa al aceptar la candidatura presidencial.



1913 Se presenta en la Cámara de Diputados el primer proyecto de Ley del trabajo, con el fin de plantear soluciones a los siguientes problemas: contrato de trabajo, descanso dominical, salario mínimo, habitación del trabajador, educación de los hijos de los trabajadores; y se incluyó un capítulo del seguro social. En las cuales quedaron pendientes.

1917 Se determina el compromiso de atender con mayor énfasis la problemática de los derechos sociales reflejado en la frac. XXIX del Art. 123. Que resolvería, de una manera razonable, el problema de los riesgos sufridos por los trabajadores, y la necesidad de encontrar un sustituto del salario, cuando por razones de invalidez o de vejez, los trabajadores dejaban de ser útiles para el servicio.

1921 Primer proyecto de Ley del Seguro Social promovido por el entonces presidente de la República General Álvaro Obregón. Y cuya solución se esperaba encontrar en gran medida con la aplicación de los seguros sociales. El proyecto contenía graves deficiencias, aunque de cualquier forma nunca fue aprobado por el Congreso de la Unión.

1926 Se crea la Dirección General de Pensiones de Retiro, con tres objetivos fundamentales:

- Otorgar préstamos pequeños, a corto tiempo, a todos los trabajadores federales a fin de que éstos pudieran atender necesidades.
- Otorgarles préstamos hipotecarios.
- Otorgar a aquellos trabajadores que hubieren cumplido 55 años mínimo de servicio, disfrutar de una pensión ajustada al promedio de sueldos obtenidos durante los últimos cinco años de servicio.



1928 Se crea una comisión encargada de preparar un capítulo de seguros sociales, para formar parte de la proyectada Ley Federal del Trabajo.

1929 Se modifica el texto de la fracción XXIX, por Decreto, publicado en el Diario Oficial, con la intención de que se centralizara el sistema de la seguridad social, en donde se consideraba de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y que ella comprendía los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos.

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

1932 El Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Ejecutivo Federal para expedir una Ley Reglamentaria del Seguro Social Obligatorio a fin de llevar a efecto dicha Ley; sin embargo, por la renuncia del entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio tal meta quedó incumplida.

1934 Se determina la integración de una Comisión encargada de elaborar un anteproyecto de Ley del seguro social. Con el entonces Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez.

1943 Se promulga la ley del Seguro Social, reglamentaria de la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Federal, que desde su primer artículo señalara que el seguro social constituye un servicio público nacional establecido con carácter obligatorio.



El 19 de enero de 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, con una composición tripartita para su gobierno, integrado, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal.

El 6 de abril de 1943 se funda el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), que hoy en día constituye la organización sindical más grande del apartado A del Artículo 123 Constitucional.

El decreto de creación del IMSS preveía la puesta en marcha de los servicios para el primero de enero de 1944. Cuenta Miguel Ángel Huerta, fundador del IMSS:

### **Los inicios.**

Evoca Víctor Manuel Zertuche, fundador del IMSS:

"...fueron difíciles porque había resistencia de ciertas organizaciones que se creían afectadas en sus intereses y tuvimos bastantes problemas; problemas muy serios que hubo en el centro de la ciudad y en el edificio de Rosales y Mariscal, pero pues poco a poco fuimos logrando que las cosas se desvanecieran, para que el Seguro fuera instituido debidamente".

Añade Miguel Ángel Huerta:

"La explicación que daba yo de los Beneficios que tenía cada quien en el Seguro no convencía a los obreros; estaban renuentes a aceptar el reglamento del Seguro Social.

¿Qué los convenció?

Cuando les dije: su contrato colectivo no da prestaciones a sus familiares, sus esposas no tienen protección de obstetricia, sus hijos no están protegidos con pensiones, ni con medicinas; y como su contrato colectivo no establecía esos beneficios, aprobaron el Seguro Social".



En la capital del país, el Seguro Social fue acreditándose. Hubo que responder de inmediato a la demanda de atención, incluso contratar servicios de particulares.

Para entonces el movimiento obrero, convencido de las bondades del Seguro Social, se constituyó en uno de sus principales defensores, situación que se ha mantenido hasta la fecha.

De igual forma el Seguro Social se convirtió en eficaz vehículo para demostrar, en los hechos, entonces como ahora el compromiso social de los empresarios.

Fue necesario apresurar la construcción de clínicas y hospitales propios. Una de las obras de mayor trascendencia para el IMSS fue la construcción, en 1952, del primer centro hospitalario, conocido como "La Raza".

### **Proyección internacional.**

En 1952, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, organismo internacional que agrupa a las instituciones de seguridad social del continente americano, acordó que la sede de su comité permanente estuviese en la ciudad de México.

Para 1960, el liderazgo del IMSS lleva a los países miembros a considerar que la Conferencia siempre fuera presidida por el Director General del Instituto.

### **Crecimiento y expansión.**

Conforme el IMSS extendió su sistema, también logró su consolidación financiera y la diversificación de servicios en busca de un sólido concepto integral de seguridad social.

1963 se inauguró el Centro Médico Nacional, ahora conocido como "Siglo XXI".



En sus centros deportivos y de seguridad social, el IMSS comenzó a ofrecer otras alternativas a la promoción de la salud. Ahí se han hecho también campeones de talla internacional que han dado prestigio al deporte mexicano.

### **Prestigio medico.**

En lo médico, y desde su creación, el IMSS va cobrando creciente prestigio nacional e internacional, Todos los días decenas de miles de casos dan testimonio de la calidad y eficiencia de los servicios médicos del IMSS. Algunas hazañas destacan por su importancia y, en muchos casos, por su carácter pionero.

- 1963 Primer trasplante renal
- 1967 Primer reimplante de mano
- 1965 Primer trasplante renal en niño
- 1988 Primer trasplante de corazón
- 1989 Primer trasplante de médula ósea en niño
- 1989 Primer trasplante hepático
- 1993 Primer trasplante hepático en niño
- 1999 Primera operación prenatal
- 2001 Primer implante de corazón de titanio

### **Surgen las guarderías**

1973 Se decreta por parte del Congreso de la Unión, la nueva Ley del Seguro Social, misma que nos regiría hasta 1997. En ella se creó el seguro de guarderías para hijos de aseguradas, se estableció el régimen voluntario, y quizá lo que más llamó poderosamente la atención: la inserción de las prestaciones sociales.

Con la ley de 1973, el IMSS da un gran paso al incluir en sus prestaciones el ramo de guarderías para hijos de trabajadoras, facilitando así su participación en la vida productiva del país.



---

---

### **IMSS Oportunidades.**

En 1979 el Gobierno de la República le encomendó al Instituto una misión de gran trascendencia: ofrecer atención médica a los grupos más desprotegidos de la población. Se creó entonces el Programa IMSS-Coplamar, posteriormente denominado IMSS-Solidaridad, que hoy en día opera en diecisiete estados del país.

El Programa recibió un renovado impulso a partir del año 2002 al denominarse como "IMSS-Oportunidades".

El Programa IMSS-Oportunidades, financiado con recursos del Gobierno Federal y administrado por el IMSS, atiende a casi once millones de personas en condición de marginación en zonas rurales del país.

### **Se multiplican los Centros Médicos Nacionales.**

En la década de los setenta y acorde con el desarrollo de diversas regiones del país, se fueron creando modernos centros médicos que se sumaron a los ya existentes en la capital; notable avance en la descentralización de la atención de alta especialidad para los derechohabientes.

1992 Se crea el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); por Decreto se promulga en el Diario Oficial de la Federación. Incluida ahora con la Ley del Seguro Social como Capítulo V-Bis “Del seguro del Retiro”.

1994 Decreto para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. (CONSAR)



## **1995: NUEVA LEY**

Con el fin de recuperar la viabilidad financiera y eliminar iniquidades que a través del tiempo se presentaron, en 1995 surge la nueva Ley del Seguro Social.

1995 - El Congreso de la Unión decreta la nueva Ley del Seguro Social, que regirá a partir de julio de 1997, en el que se establece como seguro obligatorio las prestaciones sociales institucionales y de solidaridad social, proporcionadas éstas a núcleos de población marginadas rural o urbana, presentada por el Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León.

1997 Entra en vigor la Ley del Seguro Social.

Entre las innovaciones fundamentales de este ordenamiento jurídico está la creación de las cuentas individuales para el retiro de los trabajadores. Su manejo se encomienda a las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores).

También se crea el Seguro de Salud para la Familia, que permite a los trabajadores no asalariados, que laboran por su cuenta, disfrutar junto con su familia, de la atención médica integral del IMSS.

La nueva Ley extiende el régimen obligatorio a los jornaleros agrícolas y posibilita así la creación de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras del campo. Con ello se dio un paso trascendental en la extensión de la seguridad social al medio rural.

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) es una Institución que tiene casi los mismos fines del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es de más reciente creación, pero de origen similar, ya que nació en el año de 1960 fundiendo en un solo organismo los servicios médicos de todas las secretarías de Estado, pensando evitar en esta forma la duplicidad de recursos, así como optimizar los servicios para los trabajadores del Estado.



Atiende a 2 millones de burócratas, que junto con sus familias, hacen un promedio de 10 millones de derechohabientes, los que reciben las prestaciones que en conjunto daban cada una de las secretarías que se unificaron para su fundación.

Puede decirse entonces que entre estas dos grandes instituciones se atiende a 65 millones de mexicanos, lo cual demuestra la extraordinaria importancia que tienen, tanto social como políticamente hablando.

### **Situación Actual.**

A pesar de lo señalado y sin tomar en cuenta la responsabilidad que corresponde al Gobierno de mantener en óptimo funcionamiento estos servicios, se le dedica cuando mucho un 6% del Producto Interno Bruto (PIB), cuando en todos los países civilizados del mundo se destina entre el 15% y el 20%, con la premisa fundamental de que la salud y el bienestar social son de las más grandes responsabilidades de un gobierno.

### **Producto Interno Bruto (PIB)**

Es el valor total de los bienes y servicios producidos en el territorio de un país en un periodo determinado, libre de duplicaciones.

En la actualidad se habla de que el pago de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores en México resulta ser un problema tan grave que supera, desde el punto de vista del Gobierno, el éxito enorme que representa para la población el haber logrado que el promedio de vida de los mexicanos sea en este momento de mas de 75 años de edad.

Este beneficio se debe sin duda, en primer lugar, al avance de la ciencia y, en segundo, a la existencia del IMSS y del ISSSTE, pues es a través de sus programas como se ha terminado con la etapa de las enfermedades infecciosas que eran la causa del porcentaje de muertes tan alto que había a edades tempranas.



En 1997, se reformó la ley del seguro social del IMSS, para iniciar el sistema individual de capitalización, en el que el Estado se obligó a participar con 35 % del total de cuotas a la seguridad social, a diferencia de 5 % bajo el sistema de reparto que establecía la ley anterior.

### **Reformas a la ley**

Los resultados de las reformas se pueden agrupar en dos apartados:

- ❖ Los relativos a la gestión del Instituto, y
- ❖ Los referidos a las pensiones.

1) Sobre el primer apartado, se destacan diez puntos:

- Primero: la reforma perfeccionó la autonomía fiscal del Instituto.
- Segundo: las reformas dotaron al Instituto de mayores facultades presupuestarias.
- Tercero: las reformas fortalecieron la transparencia y la rendición de cuentas.
- Cuarto: las reformas modernizan la gestión del Consejo Técnico.
- Quinto: las reformas sentaron las bases para la modernización tecnológica del Instituto.
- Sexto: las reformas crearon un Fondo para el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales a favor de los trabajadores del Instituto.
- Séptimo: las reformas establecieron un nuevo régimen de reservas para el Instituto en su carácter de entidad administradora de seguros.



- Octavo: las reformas posibilitan un nuevo régimen de servicios personales.
- Noveno: las reformas generaron beneficios para los trabajadores.
- Décimo: las reformas otorgarán también beneficios para las empresas.

2) El segundo apartado de las reformas fue el relativo a las pensiones.

En esta materia, el Ejecutivo y el Legislativo juntos lograron un acto de justicia y de responsabilidad.

Con lo legislado, 1.2 millones de pensionados reciben incrementos a sus pensiones desde este mes, particularmente aquellos con menores percepciones. Ahora, ningún pensionado por vejez tiene una pensión inferior a un salario mínimo; además, las viudas con pensiones de hasta 1.5 salarios mínimos reciben un incremento del 11 por ciento; igualmente, todos los jubilados de 60 años o más por cesantía y vejez obtienen un incremento de diez por ciento. Más todavía, las reformas indexan todas las pensiones al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Con ello se garantiza su poder de compra, protegiendo así no sólo a los pensionados actuales, sino también a los trabajadores actuales, que serán los jubilados de mañana.

Las reformas a los artículos 277 D y 286 K de la Ley del Seguro Social establecen que el Instituto no podrá destinar recursos de las cuotas obrero patronales o de las aportaciones de seguridad social del Gobierno Federal al financiamiento del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, correspondiente a las nuevas plazas o sustituciones que se autoricen a partir de la entrada en vigor de estas reformas.



Debe señalarse, que con estas reformas no queda resuelto en su totalidad el problema financiero del Instituto. Sin embargo, sí representan un paso decisivo y firme para construir un nuevo marco legal que sirva de base para generar acuerdos y consensos que nos permitan resolver otros problemas aún pendientes en la agenda del Instituto.

### **60 Años de esfuerzo generacional**

El seguro social es una institución ejemplar construida gracias al esfuerzo continuo de varias generaciones. Son cientos de miles los mexicanos que han contribuido a acrecentar la seguridad social en México; esfuerzo que han sabido coordinar e impulsar mexicanos distinguidos cada quien acorde con su momento histórico.

### **El IMSS hoy**

Los avances logrados se deben al esfuerzo y compromiso permanente de más de 370 mil trabajadores ejemplares del IMSS en todo el país. Su trabajo se ha desarrollado en un contexto macroeconómico difícil, y ha descansado en gran medida en esfuerzos de austeridad y de combate a la evasión y la elusión. Esta ruta, sin embargo, tiene claros límites; nos ha ayudado a sortear la coyuntura, pero no es una solución permanente a nuestra problemática.

El IMSS es la institución de seguridad social más grande de América Latina, pilar fundamental del bienestar individual y colectivo de la sociedad mexicana y principal elemento redistribuidor de la riqueza en México; es sin duda, una de las instituciones más queridas por los MEXICANOS



---

---

## Retos del mañana

Hoy el IMSS confronta nuevamente condiciones difíciles que amenazan su viabilidad.

La Administración está haciendo su parte para modernizar y efficientar al Instituto, para incrementar sus ingresos y reducir gastos no prioritarios.

En este esfuerzo cuenta con la comprensión y el apoyo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, con el que hoy en día existe una relación basada en el respeto y la confianza a partir del diálogo, la conciliación y la corresponsabilidad con la seguridad social.

El Presidente Vicente Fox promovió en diciembre del 2001 reformas y adiciones a la Ley del Seguro Social que, aprobadas por todos los grupos parlamentarios del Congreso de la Unión, dan condiciones para la modernización y el trabajo más eficiente del Instituto. En ese y otros momentos, diputados y senadores de todas las fracciones parlamentarias, han demostrado su apoyo decidido a la seguridad social mexicana, y habrán de jugar un papel determinante en el análisis de alternativas para seguir haciendo del Seguro Social una de las instituciones que cohesionan a nuestro país.

Con el concurso de todos, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha sido, es y seguirá siendo uno de los grandes logros del México contemporáneo.

"Mucho, pero mucho ha dado a México el Seguro Social. Nuestro objetivo es inyectarle al Seguro Social un segundo gran impulso, para juntos, trabajando en equipo, colocarlo a la vanguardia de los sistemas de seguridad social en el mundo y convertirlo en un eficiente ariete para superar marginación e injusticia. Podemos construir un sistema de seguridad social más amplio, más Incluyente, sobre todo para los grupos marginados".



La plantilla del IMSS alcanza los 375 mil 390 trabajadores activos y 120 mil pensionados, mientras que los trabajadores afiliados al instituto suman 10.5 millones de personas en activo y 1.6 millones pensionados.

Las aportaciones de 12.5 millones de trabajadores y 800 mil patrones afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ya no son suficientes para cubrir la actual nómina de pensiones de los trabajadores del instituto, por lo que crecientemente se ha recurrido a los recursos del presupuesto operativo.

El Consejo Nacional de Población hace ver que en el próximo cuarto de siglo el porcentaje de la población mayor de 65 años se duplicará.

A su vez, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) destaca que el sistema de seguridad social en México, como el de otros países, no escapa al envejecimiento de su población.

Si bien en el próximo cuarto de siglo se sumarán al mercado laboral por lo menos 20 millones de personas que, de encontrar ocupación, constituirán un bono demográfico muy favorable para soportar el crecimiento en los índices de dependencia esperados para el segundo cuarto del presente siglo, de no ser ese el caso el peso de esa población en dicho periodo será excesivo, aún con aumentos en las primas del sistema de seguridad social.

Lo cierto es que en los últimos 10 años el gasto en pensiones para los trabajadores del instituto, 78 mil 433 millones de pesos, ha sido más del doble de lo que el IMSS ha invertido en infraestructura y equipo, 35 mil 452 millones de pesos.

Para este año, el gasto en pensiones será cinco veces mayor a la inversión que ejercerá el IMSS, en tanto que el gasto de operación (compra de medicamentos, equipo médico, construcción y mantenimiento de clínicas y hospitales) se ha venido reduciendo constantemente en los últimos años y su tendencia seguirá en los próximos, ya que si en



2003 era insuficiente al significar apenas 606 pesos por derechohabiente, para el año de 2013, en pesos de 2004, será apenas de 301 pesos por cada asegurado.

Mientras los ingresos por aportaciones de los trabajadores del IMSS llegaron el año pasado a mil 332 millones de pesos, el pago por pensiones y jubilaciones superó 18 mil millones.

En el IMSS, en menos de 10 años el número de jubilados se duplicará, porque de los 110 mil trabajadores que se contrataron de 1977 a 1982 comenzarán a jubilarse a partir de este año, y en 2013 serán 260 mil 423 los trabajadores del instituto, que al no poder financiar sus pensiones con su aportación propia, viven de las aportaciones de los empresarios, los contribuyentes y los trabajadores afiliados que cada año han venido siendo menos en relación a los jubilado.

Uno de los factores que más ha influido en la insuficiente recaudación de los fondos es el estancamiento en el crecimiento del empleo.

El número de trabajadores afiliados al IMSS es prácticamente el mismo que hace 5 años, mientras que el número de los usuarios de los sistemas de salud y los pensionados, IMSS e ISSSTE sumados, han aumentado de 128 por cada mil asegurados en 1993, a 150 por cada mil en 2003.



## CAPITULO II MARCO LEGAL

### Generalidades

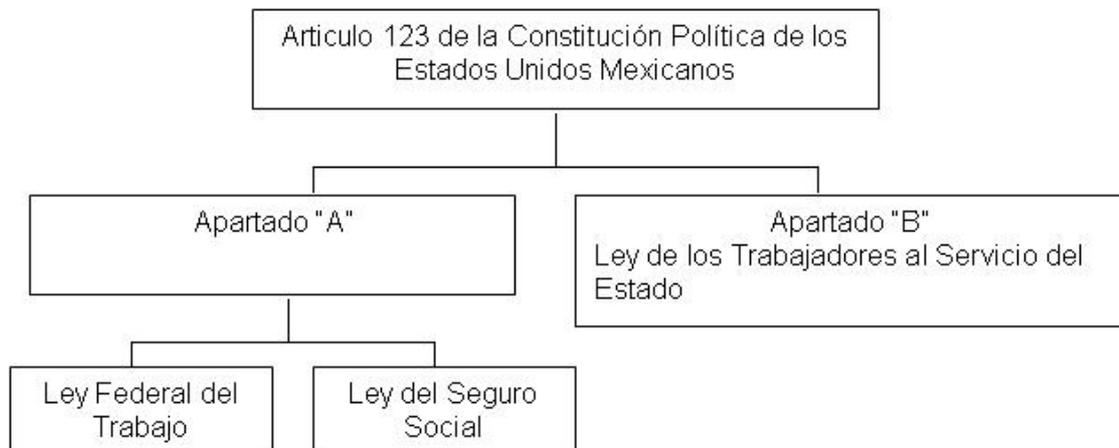
La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución. Artículo 1 de la LFT.

Artículo 73 CPEUM, El Congreso tiene la facultad:

Fracción X. Para expedir leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123.

Artículo 123 CPEUM, Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y organización social por el trabajo conforme a la ley.

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





## **Justicia social**

Artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

### **Es un derecho y un deber social.**

Artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo. El trabajo es un derecho y un deber sociales. Ya que se entiende que del derecho emanan normas jurídicas encaminadas a proteger la vida, la salud, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad para el trabajador y un nivel económico decoroso para el y su familia y con esto se establece el deber social como obligación del individuo a ser útil en la sociedad enalteciéndola con su trabajo.

## **Libertad.**

Artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo: El individuo goza de plena libertad para elegir la profesión, actividad u oficio a la que desee dedicarse, con la única salvedad de que sea un trabajo lícito.

## **Igualdad**

Se entiende como el justo equilibrio entre las fuerzas productivas; con ello logra la justicia social, pero también es importante de destacar que la igualdad estriba en el tratamiento directo hacia el trabajador, esto es que no habrá distinción de raza, sexo, edad, religión, ideas políticas, y clase social.



### **CAPITULO III**

#### **DISPOSICIONES GENERALES DE LA NLSS**

El titulo primero, capitulo único de la NLSS se denomina y contiene disposiciones generales sobre la misma que tiene por objeto ubicar al Seguro Social dentro del contexto de la seguridad social y precisar sus elementos y alcances como un servicio publico.

#### **Ubicación del Seguro Social dentro del contexto de la seguridad social**

Para los efectos el concepto de seguridad social esta contenido en el artículo 2<sup>o</sup>. de la NLSS, que establece:

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

Siendo entonces el concepto de seguridad social tan amplio es lógico que el artículo 3<sup>o</sup> de la NLSS disponga que:

La realización de la seguridad socialista a cargo de entidades o dependencias publicas federales o locales y de organismos descentralizados, con forme a lo dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia



---

---

## **El seguro social como servicio publico**

El seguro social es en esencia un servicio público como se especifica en el artículo 4<sub>0</sub> de la NLSS:

El seguro social es el instrumento básico de la seguridad social establecido como un servicio publico de carácter nacional en los términos de esta ley sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

El servicio público del Seguro Social lo brinda un organismo descentralizado, como se contiene en el artículo 5<sub>0</sub> de la NLSS:

La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

## **Régimen obligatorio del Seguro Social**

En que consiste el servicio publico de la Seguridad Social? Según el artículo 7<sub>0</sub> de la NLSS:

El seguro social cubre las contingencias y cubre los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular mediante prestaciones en especie y en dinero en las condiciones previstas por esta ley y sus reglamentos.

Tomando en consideración que de acuerdo con el artículo 6<sub>0</sub> de la NLSS:

### **I Régimen obligatorio**



## II Régimen voluntario

### Obligatoriedad de cubrir requisitos

Artículo 8. Los asegurados y sus beneficiarios para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus reglamentos.

Sobre estas prestaciones el artículo 10 de la NLSS ordena que:

Las prestaciones que corresponden a los asegurados y sus beneficiarios son inembargables solo en los casos de alimentaron a su cargo pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones y subsidio hasta por el 50% de su monto.

Esta prohibición proviene de lo establecido por el artículo 112 de la LFT.

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V (esposa, hijos, ascendientes y nietos).

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.



## **CAPITULO IV**

### **SUJETOS DE ASEGURAMIENTO**

#### **Introducción**

Definición los sujetos de aseguramiento al IMSS son las personas físicas que por disposición legal son susceptibles de quedar inscritas ante dicho Instituto. Dichos sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del Seguro Social pueden ser dos clases a saber:

a) Sujetos de aseguramiento obligatorio: son las personas físicas que forzosamente deben quedar inscritas ante el instituto mexicano del seguro social en el régimen obligatorio del mismo. Son sujetos de quienes la ley impone una afiliación al IMSS forzosa aun en contra de su propia voluntad.

b) Son las personas físicas que para ser afiliables en el régimen obligatorio del seguro social requieren necesariamente externar su voluntad para ello, sin la cual no quedarían afectadas a dicho régimen.

#### **Sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio**

Artículo 12 de la NLSS dispone que:

I. Las personas que se encuentran vinculadas a otras de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica por la naturaleza económica del patrón y aun cuando este, en virtud de una ley especial, este exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y.



III. Las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo bajo los términos y condiciones que señale esta ley.

Relación de trabajo: Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario artículo 20 de la LFT.

Trabajador: es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado, artículo 8 de la LFT.

Artículo 5 A Fracción VI. Trabajador permanente: aquél que tenga una relación de trabajo por tiempo Indeterminado;

Artículo 5 A Fracción VII. Trabajador eventual: aquél que tenga una relación de trabajo para obra determinada o por tiempo determinado en los términos de la Ley Federal del Trabajo;

Patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores artículo 10 de la LFT.

Esto implica que para que exista una relación de trabajo necesariamente una persona física deberá:

- Desarrollar trabajo que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio de acuerdo con el artículo 8 De la LFT.
- Desarrollarlo en forma personal, es decir ejecutarlo por sí mismo no a través de un tercero, y.



- Desarrollarlo en forma subordinada, entendiéndose por subordinación, la existencia de una facultad jurídica de mando por parte del patrón correlativa de un deber de obediencia por parte del trabajador en todo lo relativo al trabajo.

Cuando se presume la existencia del contrato o de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, artículo 21 de la LFT.

Dicha presunción implica lo siguiente: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Aplicada esta presunción al terreno del seguro social, significa que el IMSS puede legalmente presumir la existencia de una relación de trabajo siempre que detecte una prestación de servicio entre dos personas y tocara al patrón desvirtuar dicha presunción demostrando, en su caso, que tal prestación de servicio no es de carácter laboral si no civil o de otra naturaleza para evitar el hecho generador de aseguramiento del régimen obligatorio.

La parte que alegue una presunción solo debe probar los supuestos de la misma que le incumba la prueba de su contenido.

Ello implica que el IMSS para que opere la presunción legal de la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe, solo debe probar el supuesto esencial de dicha presunción, ósea la prestación del servicio, para que esta presunción opere.

### **Sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio**

Son las personas físicas que para ser afiliables en el régimen obligatorio del seguro social requieren necesariamente externar su voluntad para ello, sin la cual no quedarían afectadas a dicho régimen. Al respecto, el artículo 13 de la NLSS precisa quienes son dichos sujetos y su forma de incorporación:



Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio

- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- Los trabajadores domésticos.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- 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.



## **CAPITULO V**

### **PRINCIPALES OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURO SOCIAL**

#### **Introducción**

La NLSS establece una serie de obligaciones que deben cumplirse para el correcto funcionamiento de todo el sistema que implica el Seguro Social

Los sujetos obligados puede definirse como las personas físicas o morales de las cuales depende jurídica y/o económicamente los sujetos de aseguramiento y que por su teórica mayor capacidad económica, organizado logística la ley les asigna una serie de obligaciones en materia de Seguridad Social que tienen que cumplir a favor del IMSS y/o de los sujetos de aseguramiento que se encuentran vinculados a ellos.

En atención a lo antes expuesto, para efectos de la NLSS deben considerarse como sujetos obligados a las siguientes personas:

- a) A los patrones respecto a los trabajadores a su servicio.
- b) A las sociedades cooperativas de producción, respecto de sus miembros.
- c) A las demás personas que por disposición de ley o por convenio así se establezca respecto de los sujetos de aseguramiento vinculados con ellos.



---

---

### **Efectuar registros y dar avisos**

Al respecto la primera parte del artículo 15 de la NLSS dispone que:

Los patrones están obligados a:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto mexicano del seguro social y los demás datos dentro de los plazos no mayores de 5 días hábiles con forme a las disposiciones de esta ley y sus reglamentos.
- Registro de patrones. La primera de las obligaciones de los patrones es registrarse ante el IMSS.

Principios relevantes:

- a) El patrón esta obligado a efectuar el registro patronal es originariamente de los patrones y solo en caso de incumplimiento de estos el IMSS podrá coactivamente proceder a registrarlos, según facultad que consta en el artículo 251, fracción X, de la NLSS que dispone que el IMSS tiene la facultad de:

Registrar a los patrones y demás sujetos obligados, aun sin previa gestión de los interesados, sin que ello libere de las obligaciones, de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido.

- b) para que proceda efectuar el registro patronal, el patrón debe tener por lo menos a un trabajador a su servicio. En sentido contrario si una persona deja de tener trabajadores a su servicio y por ende, la calidad de patrón procede la cancelación de su registro

Afiliación de trabajadores. Otra importante obligación que se contiene en la fracción I del artículo 15 de la NLSS es la de que los patrones deben afiliar a sus trabajadores.



Para que un patrón pueda tener debidamente afiliado a un trabajador ante el IMSS se requiere lo siguiente:

- Que el trabajador este inscrito al IMSS lo cual significa que el IMSS de de alta en sus registros al trabajador otorgándole a partir de ese momento un numero de afiliación.
- Que se comunique el alta del trabajador, es decir que se notifique al IMSS a partir de cuando el trabajador esta al servicio de un determinado patrón.

Vías para la afiliación de los trabajadores

1. Por la inscripción hecha por el patrón dentro del termino marcado por la ley y su reglamentación o aun en forma extemporánea.
2. A solicitud del propio trabajador cuando el patrón no da cumplimiento a la obligación de inscribirlo.
3. Oficiosamente por el instituto sin necesidad de gestiones previas como resultado de la practica de la inspección que determine la procedencia o improcedencia de una inscripción.

Análisis de los procedimientos

- Procedimiento normal. El procedimiento normal es que la afiliación de un trabajador sea llevada acabo por el patrón dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de inicio de la relación laboral.
- Afiliación a solicitud del trabajador. Si el patrón no da cumplimiento a la obligación que tiene de afiliar a sus trabajadores, estos podrán solicitar al IMSS su afiliación así lo dispone el primer párrafo del artículo 18 de la NLSS.



Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera a los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

- Afiliación oficiosa el IMSS con fundamento en la fracción X del artículo 251 de la NLSS, tiene la facultad de:

Inscribir a los trabajadores asalariados e independientes y precisar su base de cotización aun sin previa gestión de los interesados, sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido.

#### Otras vías de afiliación

- Afiliación previa. La afiliación previa constituye una variante de procedimiento normal de afiliación y consiste en poder presentar al correspondiente aviso de alta de un trabajador el día hábil inmediato anterior a la fecha en que el trabajador vaya a iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de que quede asegurado contra cualquier eventualidad que pudiera ocurrirle a partir del primer momento en que la relación laboral empiece a surtir efectos. Ello con la finalidad de que el patrón no corra riesgo alguno derivado de la relación de trabajo.
- Afiliación fraudulenta. La afiliación fraudulenta se presenta cuando un patrón sin existir relación laboral, afilia a una determinada persona como si fuera su trabajador, con el único objeto de que reciba las prestaciones, generalmente de carácter médico que proporciona el IMSS.



Por lo que se refiere a los avisos de baja debemos apuntar que el artículo 21 de la NLSS dispone que:

Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

Ello es así en atención a que la relación laboral en tales casos de incapacidad temporal se encuentra suspendida atento a lo dispuesto en la fracción II del artículo 42 de la LFT y mientras una relación laboral por disposición de la ley se encuentre suspendida no se puede terminar ya que lógicamente no podrían cortarse los efectos de la relación de trabajo cuando estos no están produciendo, por motivo precisamente de la suspensión.

Cabe mencionar que dicho precepto se refiere exclusivamente a incapacidad temporal para el trabajo, ya que tratándose de incapacidades permanentes la fracción IV del artículo 53 de la LFT establece, como regla general, que son causas de la terminación de las relaciones de trabajo (y por ende procede la presentación de aviso de baja correspondiente) cuando la incapacidad permanente le haga imposible al trabajador continuar desempeñando su trabajo o deje de ser apto para realizar la tarea que tiene encomendada.

#### Avisos de modificación de salario

Avisos de modificación de salario. Los patrones también están obligados a presentar al IMSS, conforme en lo dispuesto del artículo 15 de la NLSS, los avisos de modificación de salario a que hubiere lugar.



---

---

### **Llevar registros contables**

La fracción II del artículo 15 de la NLSS obliga también a los patrones a:

Llevar registros tales como nominas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salario percibidos por sus trabajadores además de otros datos que exige la presente ley y sus reglamentos, es obligatorio conservar estos registros durante 5 años después de la fecha.

### **Determinar y enterar cuotas**

Fracción III del artículo 15 de la NLSS establece:

Determinar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **Proporcionar elementos y datos**

Fracción IV del artículo 15 de la NLSS establece:

Proporcionar al instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, fracción IV de la NLSS.

### **Permitir visitas domiciliarias**

Fracción V del artículo 15 de la NLSS establece:

Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el instituto las que se sujetaran a lo establecido por esta ley, el Código Fiscal de la Federación y sus reglamentos respectivos.



Al respecto el artículo 22 de la NLSS establece:

Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará cuando:

- I. Se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte;
- II. Se hubieran celebrado convenios de colaboración con la Federación, entidades federativas o municipios o sus respectivas administraciones públicas, para el intercambio de información relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con las restricciones pactadas en los convenios en los cuales se incluirá invariablemente una cláusula de confidencialidad y no difusión de la información intercambiada;
- III. Lo soliciten la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, la Contraloría Interna en el Instituto, las autoridades fiscales federales, las instituciones de seguridad social y el Ministerio Público Federal, en ejercicio de sus atribuciones,
- IV. En los casos previstos en ley.

El Instituto podrá celebrar convenios de colaboración con los sectores social o privado para el intercambio de información estadística, relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con la restricción a que se refiere el primer párrafo de este artículo y aquellas pactadas en los propios convenios.



La información derivada del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez será proporcionada directamente, en su caso, por las administradoras de fondos para el retiro, así como por las empresas procesadoras de información del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Esta información estará sujeta, en materia de confidencialidad, a las disposiciones de carácter general que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en términos de la ley correspondiente.



---

---

## **CAPITULO VI**

### **EL SALARIO BASE DE COTIZACION**

#### **Salario diario integrado según la LFT.**

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, artículo 84 de la LFT.

Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo artículo 82 de la LFT.

#### **Salario Ordinario.**

ES el que se paga periódicamente, en general por semanas quincenas o meses. Comprenden los pagos en efectivo y en especie, las sumas ganadas por los trabajadores remunerados por pieza, lo ganado con arreglo a otros sistemas de incentivos y a las bonificaciones o subsidios regulares por carestía de la vida. También comprende los pagos por horas extraordinarias y por el trabajo realizado en domingos y días de fiesta nacional. Todos estos pagos están por lo general directamente relacionados por el trabajo realizado.

#### **Salario mínimo**

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, artículo 90 de la LFT.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales, artículo 92 de la LFT.



Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, artículo 94 de la LFT.

El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales de despensa, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda artículo 101 de la LFT.

En ningún momento se debe pensar en la posible violación al precepto que se encuentra en el artículo 101 de la LFT cuando el patrón otorga a sus trabajadores prestaciones y no lo hace con moneda de curso legal tales como; los vales de despensa, vales de gasolina, becas educacionales, etcétera. Ya que la misma definición de salario integrado lo contempla tajantemente al decir que hay prestaciones en especie.

Todo trabajador tiene derecho a prestaciones, las conocidas como prestaciones mínimas de ley y prestaciones superiores a la ley.

La definición de salario engloba las prestaciones mínimas de ley y las extralegales.

Es a través de determinados artículos de la LFT que determina la cuantía y la forma en que se deben otorgar las diferentes prestaciones que se consideren como mínimas legales, como el salario mínimo o número de veces de salario que perciba el trabajador ejemplo de ello son las vacaciones, el aguinaldo, tiempo extraordinario, antigüedad o a través de porcentajes como son las primas dominicales.

En los dos rubros hay prestaciones en efectivo y prestaciones en especie por las primeras debemos de entender que será dinero, es decir moneda de curso legal que podrá cambiar el trabajador por un bien o un servicio que determine a su libre decisión. Por las



segundas se debe entender como algo distinto al dinero es decir puede ser un bien o un servicio, algo tangible o intangible.

Es importante conocer la cuantía de estas ya que para la determinación del S.D.I que se determinara mas adelante para el cálculo de las cuotas obrero patronales, se citaran las prestaciones que se conocen como mínimas legales.

### **Prestaciones mínimas de ley**

a) Pago hecho en efectivo por cuota diaria: Es la cuantía sobre la cual se paga al trabajador por los días efectivamente laborados más las partes proporcionales de los días de descanso.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, artículo 85 de la LFT.

b) Séptimo día: Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro artículo 69 de la LFT.

c) Prima dominical: En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, por lo tanto Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo artículo 71 de la LFT.

Prima dominical. La prima dominical es una compensación que los patrones deben pagar a los trabajadores que laboran el día domingo, por considerarse que socialmente dicho día es idóneo para el descanso y la convivencia familiar, el deporte, además de la observancia de practicas religiosas por lo cual el artículo 71 de la LFT obliga a su pago como compensación por la pérdida que implica el no disfrutarlo al tener que laborarlo.



Artículo 72 LFT. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

d) Días de descanso obligatorios. Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Son días de descanso obligatorios artículo 74 LFT:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

e) Vacaciones. Artículo 76 de la LFT Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.



Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

AÑOS LABORADOS	DIAS DE VACACIONES
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	16
15-19	18
20-24	20
25-30	22

f) Prima vacacional. La prima vacacional es una prestación que tiene como finalidad permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar mejor de sus vacaciones, esta prima se encuentra regulada por el artículo 80 de la LFT.

La prima vacacional es otra de las prestaciones que se considera de cuantía previamente reconocida ya que por lo menos el monto de la misma es bien conocido desde el inicio de una relación de trabajo y es de 1.5 (uno y medio) días de salario para un trabajador que haya laborado su primer año completo de servicios obteniéndose esa cantidad de multiplicar por el 25% que es el monto mínimo de la prima vacacional seis días de vacaciones que es el número mínimo de días de vacaciones a que un trabajador que haya laborado un año completo tiene derecho de conformidad con lo dispuesto por el artículo 76 de la LFT, sucediendo lo mismo ( que es una prestación de cuantía previamente conocida), con respecto a primas vacacionales superiores a las de la ley, que se consignan en Contratos individuales o colectivos de trabajo.



g) Aguinaldo. Los que no hayan cumplido el año de servicios, dependientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste artículo 87 de la LFT.

h) Tiempo extraordinario. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana artículo 66 de la LFT.

Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada artículo 67 de la LFT.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo artículo 68 de la LFT.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

i) Prima de antigüedad Artículo 162 LFT. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

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

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



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

Integración de salario base de cotización cuando se otorgan las prestaciones mínimas de ley

Hay prestaciones que integran al SBC obligatoriamente tales como. Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, la prima vacacional y el aguinaldo.

Año de cotización en el IMSS	Años de servicio	Días de vacaciones	% de prima vacacional	Días de P. V. anual	Días de aguinaldo	Días de P. V. y aguinaldo a integrar	Días del año	Factor de P. V. y aguinaldo	Unidad	Factor de integración
Hasta un año	1	6	25%	1.5	15	16.5	365	0.0452	1	1.0452
Mas de un año	2	8	25%	2	15	17	365	0.0466	1	1.0466
Mas de dos años	3	10	25%	2.5	15	17.5	365	0.0479	1	1.0479
Mas de tres años	4	12	25%	3	15	18	365	0.0493	1	1.0493
Mas de 4 años y hasta 9	5 a 9	14	25%	3.5	15	18.5	365	0.0507	1	1.0507
Mas de 9 años y hasta 14	10 a 14	16	25%	4	15	19	365	0.0521	1	1.0521
Mas de 14 años y hasta 19	15 a 19	18	25%	4.5	15	19.5	365	0.0534	1	1.0534
Mas de 19 años y hasta 24	20 a 24	20	25%	5	15	20	365	0.0548	1	1.0548



---

---

### **Prestaciones superiores a las de la ley**

Todas las demás prestaciones que no se encuentren especificadas en la LFT serán prestaciones superiores a las de la ley las cuales pueden ser en efectivo o en especie.

Las prestaciones adicionales puede suministrarlas el empleador por iniciativa propia por considerar que con ello aumenta la buena voluntad y la eficiencia de los trabajadores y se evitan conflictos de trabajo también se les puede suministrar en conformidad con las cláusulas de un contrato colectivo.

Existe una variedad de prestaciones adicionales al salario entre otras

- Fondo de ahorro
- Premios por puntualidad
- Premios por asistencia
- Seguro de vida
- Plan de pensiones
- Plan de retiro
- Servicios médicos (distintos de los que establece la ley del IMSS )
- Subsidio para la tienda sindical
- Servicio de comedor
- Despensa en dinero
- Despensa en especie
- Pago de transporte
- Servicio de transporte
- Becas educacionales
- Recreación (deportes)
- Gastos médicos
- Ayuda para renta
- Pago especial tiempo extra
- Bonos por desempeño



- Complemento al subsidio por incapacidad
- Gastos por defunción
- Pagos de cuotas al IMSS ( del trabajador )
- Pago de ISR del trabajador
- Ayuda de natalidad
- Ayuda de matrimonio
- Prestamos bancarios con aval de la empresa
- Reembolso de gastos (vacaciones, viajes, representación )
- Reembolso de gastos de automóvil
- Compensación por antigüedad
- Compensación por haber trabajado días festivos
- Permiso con goce de sueldo
- Uniforme
- Automóvil
- Anteojos
- Descuentos en compra a la empresa
- Unidades habitacionales distintas a las del infonavit
- Ayuda para alimentos
- ETC.

Artículo 23. Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales.

Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obrero patronal.



En los casos en que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas.

Artículo 24. Los patronos tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

Artículo 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.

**Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patronos, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.**

Artículo 26. Las disposiciones de esta Ley, que se refieren a los patronos y a los trabajadores, serán aplicables, en lo conducente, a los demás sujetos obligados y de aseguramiento.



### **Salario diario integrado según la NLSS**

Para que el sistema del seguro social tenga viabilidad operativa y pueda cumplir con sus propios fines, es necesario que cuente con los recursos suficientes para hacer frente a las prestaciones en dinero y en especie y a los demás compromisos que a cargo del IMSS y de otros organismos y entidades relacionadas establece la NLSS.

El medio por virtud del cual el sistema de seguro social se allega de recursos, es fundamentalmente a través de las cuotas obrero patronal y de los capitales constitutivos.

El salario base de cotización, es el salario diario integrado, con el queda registrado un trabajador ante el IMSS, y será la base para determinar el monto de las cuotas obrero patronal a cargo del patrón y, por ende la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador.

Artículo 5-A fracción XVIII El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo con la acepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la NLSS.

#### **Elementos integrantes del salario base de cotización** (ver anexos)

1. Pagos hechos en efectivo por cuota diaria. El primero de los conceptos integrantes del salario base de cotización al IMSS lo constituyen los pagos hechos en efectivo por cuota diaria. Es la retribución que diariamente y en efectivo paga el patrón al trabajador por su trabajo. Es en suma, el salario diario en efectivo que percibe le trabajador sin incluir prestación alguna.



2. Gratificaciones. Las gratificaciones pueden definirse como las recompensas pecuniarias, adicionales al salario por cuota diaria a través de las cuales el patrón remunerar los servicios de un trabajador, siendo normalmente de carácter excepcional o extraordinario, y se paga generalmente atendiendo a un servicio especial o con motivo de algún evento o festividad. (anexo 1)

3. Percepciones. El concepto de percepción comprende un gran número de ingresos que pueden recibir los trabajadores de sus patrones y que no tienen un nombre específico.

4. Alimentación. Para efectos del Seguro Social, se entiende que la alimentación que proporcionan los patrones a sus trabajadores es integrante del salario base de cotización si esta se otorga de manera gratuita sin importar que se proporcione uno, dos o tres alimentos durante el día.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para la habitación o alimentación se estimara aumentando su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentara en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos por cada uno de ellos, se adicionara al salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

Es decir si un patrón proporciona de manera gratuita a un trabajador un alimento al día deberá incrementar su salario base de cotización un 8.33%; si percibe dos alimentos diarios el aumento será de 16.66% y si percibe los tres alimentos el incremento de su salario base de cotización será del 25%.

Tomando en consideración que el salario mínimo actual que rige en el distrito federal es de 50.57 diarios debe entenderse que para que la alimentación que se les proporcione a los trabajadores (con independencia de que reciba uno, dos o los tres alimentos) no



integre al salario para efectos del Seguro Social los patrones deben cobrar a estos por lo menos la cantidad de \$ 10.11 por día que reciban alimentos.

5. habitación. Otro elemento integrante del salario base de cotización al IMSS es la habitación cuando se otorgue de manera gratuita a los trabajadores, se incrementara en un 25%.

Al igual que lo que sucede con la alimentación, si la habitación se proporciona de manera onerosa al trabajador, entendiéndose por ello que le cobre por día de su uso como mínimo el 20% del salario mínimo general diario del Distrito Federal entonces la misma no integrara salario para efectos del seguro social.

6. Primas. Bajo este rubro quedan comprendidas tanto las primas que señala la LFT como otras primas que se contienen normalmente en los contratos colectivos de trabajo.

Bonos o premios de antigüedad. Cualquier cantidad que se otorgue al trabajador por sus servicios, constituye salario en los términos de los artículos 32 párrafo primero de la LSS y 84 de la LFT y en razón de que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado estos conceptos integran al salario de conformidad con lo después por el artículo 9º Bis de la LSS.

Estos bonos o premios de antigüedad si se integran al salario para efectos del IMSS ya que se trata de cantidades periódicas que recibe el trabajador con motivo de años e servicio cumplidos.

7. comisiones. El primer párrafo del artículo 83 de la LFT dispone que:

El salario puede fijarse por unidad de tiempo por unidad de obra por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.



De ahí se desprende que la comisión es un tipo de salario que el código laboral autoriza fijárselo a cualquier tipo de trabajador.

La comisión por tratarse precisamente de salario es indudable que si integra al salario para efectos del Seguro Social.

8. Prestaciones en especie las prestaciones en especie son las no dinerarias que recibe un trabajador con motivo de los servicios que presta y pueden consistir en mercancías o servicios.

Limitantes según la LFT.

El trabajador siempre deberá percibir en efectivo por lo menos un salario mínimo según el artículo 90.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Artículo 102.

En principio las prestaciones en especie si integran el salario base de cotización al IMSS por así estar previsto en el primer párrafo del artículo 27 de la NLSS sin embargo cabe destacar que algunas de las principales prestaciones en especie que se otorgan a los trabajadores con motivo de su relación de trabajo no integran salario base de cotización por estar exclusivamente excluidas algunas de ellas bajo determinados supuestos por el artículo 27 de la NLSS como lo son los instrumentos de trabajo y las despensas en especie así como las prestaciones de alimentación y habitación.

9. cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios la parte final del primer párrafo del artículo 27 de la NLSS.



Dispone que también integrara al salario base de cotización al IMSS cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. Dentro de este rubro encuadran todas las prestaciones no específicamente precisadas en dicho artículo 27 pero que se entregan a los trabajadores por sus servicios.

Ejemplo de cantidades o prestaciones que encuadran dentro de la hipótesis en comento son las siguientes

a) Vacaciones artículo 76 de la LFT.

b) Días de descanso semanal y obligatorio.

c) Bonos o premios por productividad. Lo llamamos bonos o premios por productividad, bonos o premios por producción, bonos o premios por eficiencia, bonos o premios o incentivos por ventas etcétera, que no son otra cosa que percepciones que se entregan a los trabajadores como consecuencia de los buenos resultados de sus servicios, si integran al salario base de cotización al IMSS, precisamente por que se entregan a los trabajadores por sus servicios, es decir si no se proporcionaran lo servicios simplemente no se podrían pagar estos conceptos.

II. Bonos o premios de productividad este concepto al no encontrarse excluido como integrante del salario base de cotización en el artículo 32 de la LSS con fundamento en los numerales 9º bis y 32 párrafo primero de la misma ley, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios razón por la cual integra el salario base de cotización.

d) Bono o ayuda para transporte. El bono o ayuda para transporte que algunos patrones otorgan a sus trabajadores, en principio se integra el salario base de cotización para efectos del IMSS.



Bono o ayuda para transporte. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto cupón o bien a manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo en forma general o permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la LSS.

Por lo tanto los casos en que el bono o ayuda para transporte no integra salario base de cotización son:

- Cuando se otorga como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón.
- Cuando el bono o la ayuda recibida esta sujeto a comprobación mediante los comprobantes respectivos.

e) Retribuciones especiales. Los pagos que a título de retribución especiales reciban los trabajadores de los patrones, si integra el salario base de cotización al IMSS ya que se entregan a los trabajadores por sus servicios.

### **Elementos que no integran al SBC. Ver anexos**

De las bases de cotización y de las cuotas

Artículo 27. Se excluye como integrantes del salario base de cotización dada su naturaleza los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo como herramientas ropa y otros similares



Son obligaciones de los patrones:

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; artículo 132 de la LFT.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

Los instrumentos de trabajo se distinguen de las prestaciones a que tiene derecho un trabajador por las siguientes razones.

Mientras que los instrumentos de trabajo son necesarios o indispensables para desarrollar de la mejor manera posible el trabajo, las prestaciones no tienen nada que ver con el trabajo.

Mientras que es obligatorio por ley para el patrón proporcionar los instrumentos de trabajo, las prestaciones no tienen obligación de proporcionarlas el patrón;

Mientras que la finalidad de los instrumentos de trabajo es hacer posible o más eficaz la prestación del servicio, la finalidad de las prestaciones es retribuir al trabajador.

Mientras que si un patrón no proporciona los instrumentos de trabajo se hace muy difícil o hasta imposible la prestación del servicio, si no proporciona prestaciones de todos modos el trabajo en cuanto tal se puede desarrollar normalmente.



Por estas diferencias es que los instrumentos de trabajo no deben integrarse al salario base de cotización al IMSS ya que no constituyen prestación alguna en beneficio de los trabajadores.

Una de las principales características que existen entre los instrumentos y prestaciones es que: la finalidad de los instrumentos de trabajo es hacer posible la prestación del servicio, la finalidad de las prestaciones es retribuir al trabajador.

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

Sindicato. Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio mejoramiento y defensas de sus respectivos intereses.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales.

Sería contrario a toda lógica el exigir que el salario de los trabajadores se integre con cantidades o prestaciones que ellos directamente no reciben, si no que se le paga a una persona moral distinta a ellos y que es su sindicato.

Requisitos para que el fondo de ahorro no integre al salario

Que exista ahorro, es decir que exista una cantidad que se guarde de la parte que se destine al gasto ordinario o que se deposite.

Que la periodicidad del ahorro sea semanal quincenal o mensual.

Que los depositantes sean tanto patrón como trabajador, pudiéndose dar las siguientes hipótesis:



- Que la aportación del patrón sea igual o menor a la cantidad aportada por el trabajador, caso en el cual el fondo de ahorro no constituye salario base de cotización.
- Que la aportación del patrón sea superior a la cantidad aportada por el trabajador, caso en el cual el salario base de cotización se incrementa en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.
- Que el trabajador no pueda retirar el ahorro más de dos veces al año.

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

IV. Las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el distrito federal. Son prestaciones excluidas del salario base de cotización al IMSS.

VI. Las despensas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal.

VII Los premios por asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.



Se considera que los premios por asistencia y puntualidad no integran salario para efectos del IMSS, ya que no se entregan al trabajador por sus servicios sino por que tiene por finalidad premiar la responsabilidad de asistir al trabajo y/o hacerlo puntualmente, lo que contribuye a una mayor productividad en el trabajo.

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecidos por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional de sistema de ahorro para el retiro.

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Si se laboran tres horas extras diarias, tres veces a la semana el tiempo extraordinario trabajado no integrara salario para efectos de Seguridad Social.

Si el trabajo extra de cualquiera de ambos márgenes legales, es decir si excede de tres horas diarias o de tres veces a la semana únicamente el excedente integrara al salario.

Los márgenes legales están fijados por horas diarias y días a la semana no por horas extraordinarias a la semana, por lo que sí un trabajador labora nueve horas extras a la semana pero excediendo el margen de horas diarias y/o de días a la semana lo que excede de ese margen integrara para efectos del IMSS.

Si el patrón de los trabajadores que laboran tiempo extra no lleva controles de horario o asistencia diarios y únicamente solamente las horas extras aparecen computadas en el recibo de pago y no exceden de 9 horas extras a la semana, consideraremos que debe establecerse en su favor la presunción de respecto a los márgenes legales.



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

### **Forma de determinación del salario base de cotización al IMSS.**

Una vez analizado como se integra el salario base de cotización para efectos del Seguro Social, resulta indispensable estudiar las reglas complementarias a ello que terminen de precisar el procedimiento completo de cotización al IMSS.

### **Limites del salario base de cotización.**

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como limite superior el equivalente a veinticinco el salario mínimo general que rija en el distrito federal y como limite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva

Debe destacarse que mientras el limite superior esta determinado en base a 25 salarios mínimos vigentes en el distrito federal y como limite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Forma de cotización. El artículo 29 de la NLSS establece algunas reglas específicas de cotización.

a) Periodo de pago de cuotas

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

b) Fijación de salarios



II. 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 respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

c) Salario por semana o jornadas reducidas.

III. 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 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.

Determinación del salario base de cotización. Artículo 30 de la NLSS dispone que:

➤ Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;

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

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



a) Salario fijo. Es aquel cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud. Es el más común de los salarios ya que se presenta entre otros casos cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad exacta.

b) Salario variable. Es aquel cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud si no que su cuantificación depende de la realización de acontecimientos futuros de realización incierta.

La fracción II del artículo 30 de la NLSS establece que para determinar el salario base de cotización, en tratándose de este tipo de salario variable se deberán sumar los ingresos percibidos en el mes inmediato anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado no entre el número de día que tiene el mes

c) Salario mixto. El salario mixto se presenta cuando un trabajador percibe un salario que se conforma por elementos fijos como por elementos variables.

En caso de salario mixto para efectos del IMSS se sumaran a los elementos fijos del salario el promedio obtenido de las variables.

Avisos de modificación de salario. Hay obligación de presentar al IMSS los avisos de modificación de salario cuando el sueldo de un trabajador asegurado se incremente, debiéndose proceder con forme al artículo 34 de la NLSS:

Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

a) En caso de salarios fijos:

I. En los casos previstos en la fracción I del artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización



dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario;

b) En caso de salarios variables

II. En los casos previstos en la fracción II del artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de **enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre**, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior, y

c) En caso de salarios mixtos.

III. En los casos previstos en la fracción III del artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II anterior.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

d) En caso de modificaciones de salario por revisión de contrato colectivo:

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su celebración.



Las sociedades cooperativas deberán presentar los avisos de modificación de las percepciones base de cotización de sus socios, de conformidad con lo establecido en este artículo

e) El momento a partir del cual surten efectos los avisos de modificación de salario. Es al que se refiere el artículo 35 de la NLSS:

Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones señaladas en el artículo anterior, así como aquellos que por Ley deben efectuarse al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

### **Cuotas del Seguro Social**

Son las cantidades calculadas sobre el salario base de cotización que periódicamente deben pagarse para que pueda cumplirse con las finalidades y obligaciones contempladas en la LSS.

### **2. Naturaleza de las cuotas**

a) Las cuotas como derechos. Originalmente (desde 1945) a las cuotas del Seguro Social las leyes de ingresos de la federación le otorgaron la naturaleza de derechos.

b) Las cuotas como contribuciones especiales. Alrededor de 1970 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que las cuotas son contribuciones especiales.

c) Las cuotas como prestaciones parafiscales. No obstante el criterio precedente a partir de 1972 la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación definió que jurisprudencia firme que las cuotas del Seguro Social eran prestaciones parafiscales.



d) Las cuotas como contribuciones. A pesar de estar vigente el citado criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación desde 1981 el CFF otorga el carácter de contribuciones a las cuotas bajo la categoría de aportaciones de Seguridad Social. Al respecto su artículo 2º. fracción II penúltimo párrafo dispone:

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

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

Este criterio de considerar a las cuotas del Seguro Social como verdaderas contribuciones ha sido aceptado ya por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir de 1995.

Dicho criterio de asimilar la naturaleza de las cuotas del Seguro Social a las contribuciones tiene las siguientes repercusiones:

a) tienen su fundamento legal en el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es el origen de las contribuciones teniendo que cumplir con los elementos esenciales de las mismas a saber: sujeto, objeto, base gravable y tasa o tarifa.

b) Le son aplicables los requisitos de proporcionalidad, equidad, legalidad y destino al gasto público que son propios de las contribuciones.

c) Las cuotas del Seguro Social tienen el carácter de fiscal. Así inclusive se reconoce por el artículo 287 de la NLSS.



El pago de las cuotas, los capitales constitutivos su actualización y los recargos tienen el carácter de fiscal.

El H. Tribunal Fiscal de la Federación nos recuerda que debe entenderse por materia fiscal:

Materia Fiscal. Su Concepto. Conforme a lo dispuesto en los artículos 2º, 3º y 4º del Código Fiscal de la Federación; debe entenderse por materia fiscal, lo relativo a las facultades de comprobación, liquidación, pago, devolución, exención, prescripción, o el control de los créditos fiscales, que tengan o no un origen tributario, puesto que dentro de estas últimas quedan comprendidos los provenientes de las aplicaciones de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servicios Públicos y de las multas impuestas por violación a las normas administrativas de carácter federal, dados que los mismos se clasifican como aprovechamientos, los cuales a su vez son considerados como créditos fiscales en términos de los preceptos anteriormente invocados.

Para los efectos del artículo anterior, el instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias.

El que las cuotas del Seguro Social tengan el carácter de fiscal también trae consecuencias en cuanto a su peculiar forma de interpretación a lo que se refiere el artículo 9º de la NLSS:

Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como fijan las infracciones y sanciones son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.



Lo anterior significa que las normas que en la NLSS se refiere a los elementos esenciales de las cuotas, que son sujeto, objeto, base de cotización y tasa, así como las que establecen excepciones a ellos son de aplicación estricta, es decir, no pueden interpretarse ni por analogía ni por mayoría o minoría de razón, sino que deben aplicarse de manera limitativa.

### **3. Cuotas por trabajadores de salario mínimo.**

Como se analizara más adelante en la parte correspondiente de cada uno de los siguientes capítulos, las cuotas del seguro Social las deberán pagar, en la proporción que a cada quien corresponda, los patrones, los trabajadores y el Estado. Como excepción, a este principio, el artículo 36 de la NLSS establece que la cuota de los trabajadores que perciban salario mínimo deberá ser pagada por los patrones.

Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

Los salario mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas que pueden extenderse a una, dos o mas entidades federativas o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

Por tanto, la regla especial de cotización contenida en el artículo 36 de la NLSS consideramos que se refiere no solo a los trabadores perciban el salario mínimo general sino a los que perciban salario mínimo profesional

Obligación del patrón de pagar las cuotas obreros patronales en tanto no de presente baja del trabajador ante el IMSS



Artículo 37. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; pero si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, y que ya no labora para el misma empresa 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.

El patrón como retenedor de la cuota obrero

La NLSS impone al patrón no solo la obligación de enterar la parte de la cuota del seguro social a su cargo, sino la de retener y enterar la parte de la cuota del Seguro Social a cargo de sus trabajadores, establecido en el artículo 38.

El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obreros patronales, en los términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos.

En nuestro derecho positivo el retenedor esta conceptualizado como un obligado solidario. Según dispone el artículo 26, fracción I, del CFF:

Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I. Los retenedores y las personas y a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dichas contribuciones.



Es decir el retenedor es un obligado por deuda ajena fiscal al que la ley le impone una responsabilidad solidaria.

Al respecto el séptimo párrafo del artículo 6° de citado código ordena que:

En el caso de contribuciones que se deben pagar mediante retención aun cuando deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa. El retenedor esta obligado una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.

Es de hacerse notar que en caso de que el patrón no retenga al trabajador solo tendrá la posibilidad de descontarle cuatro cotizaciones semanales acumuladas (quedando las restantes a cargo del patrón.) toda vez que el artículo 517, fracción I, de la LFT preceptúa que:

Prescribe en un mes

I. las acciones de los patrones para efectuar descuentos en sus salarios (a los trabajadores)...

Ello en perjuicio de que el patrón entere al IMSS oportunamente las cantidades que debió haber retenido.

### **Plazo para el pago de cuotas**

El pago de las cuotas obrero patronal será por mensualidades a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente:

Ello implica que el pago de cuotas ya no será bimestral como en la abrogada LSS de 1973, sino mensual y por ende que desaparece la figura de los “pagos provisionales”.

Sin embargo el Artículo Vigésimo Séptimo Transitorio de NLSS establece:



El pago de las cuotas obrero-patronales respecto del seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez continuara realizándose en forma bimestral en tanto no se homologuen los periodos de pago de las leyes del ISSSTE e Infonavit.

Debe también tomarse en cuenta en consideración lo dispuesto por el artículo 184 de la NLSS:

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá enterar al Instituto la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o en su caso la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que debe efectuarse el pago de las correspondientes a ese periodo.

### **Incumplimiento en el pago de cuotas**

El incumplimiento en el pago oportuno de las cuotas al IMSS da origen a diversas consecuencias que son las que se contienen en el artículo 40 de la NLSS

a) Pago de actualización recargos y sanciones según el primer párrafo del citado artículo 40

Cuando no se enteren las cuotas o los pagos constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos en los términos del CFF sin perjuicio de las sanciones que procedan artículo 40 A.

1. Actualización según la primer parte del artículo 21 del CFF

Cuando no se cubran las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales, el monto de las mismas se actualizara desde el mes en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectuó.



Dicha actualización deberá calcularse de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 7º.- A del citado código:

El monto de las contribuciones o de las devoluciones a cargo del fisco federal se actualizará por el transcurso del tiempo y con motivo de los cambios de precios en el país para lo cual se aplicará el factor de actualización a las cantidades que se deban actualizar.

Dicho factor se obtendrá dividiendo el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes anterior al más reciente del periodo entre el citado Índice correspondiendo al mes anterior al más antiguo de dicho periodo.

Debe destacarse que de acuerdo con el último párrafo del artículo 21 del CFF, en ningún caso procederá la condonación de la actualización.

2. Recargos. En los términos del mismo artículo 21, además de la actualización en patrón moroso también deberá pagar:

Recargos en concepto de indemnización al fisco federal por la falta del pago.

3. Sanciones. Las sanciones a las que se hace acreedor un patrón por incumplimiento en el pago de cuotas son a las que se refieren los artículos 304 y 305 de la NLSS.

b) Determinación de cuotas por el IMSS otra consecuencia de no enterar oportunamente las cuotas del Seguro Social o hacerlo de manera incorrecta es la que fija en segundo párrafo del artículo 40 de la NLSS:

En el caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales o lo haga en forma incorrecta el instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que



goza como autoridad fiscal o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

Esta regulación se complementa con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 251 de la NLSS que establece como facultad del IMSS la de:

Determinar la existencia contenido y alcance de la obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta ley y demás disposiciones relativas, aplicando en su caso los datos con los que cuente en función del ultimo mes cubierto o con apoyo de los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

Respecto de la determinación de cuotas por parte del IMSS debemos destacar en primer lugar que en todo caso deberá referirse a trabajadores individualmente determinados y a los salarios que estos perciben

Cabe mencionar que al analizar la obligación de los patrones de la construcción consignada en el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 15 de la NLSS, relativo al pago de cuotas estimativas mencionábamos que ese era el único caso en que la NLSS permite cobrar a un patrón cuotas obrero patronales sin referirse a trabajadores individualmente determinados.

Por tanto consideramos que el legislador hubiera querido que en otros casos distintos a los de los patrones de la construcción se pudieran cobrar cuotas aun en el caso de que no sea posible determinar los trabajadores a quienes se deba aplicar, así lo hubiera mencionado expresamente como lo hizo respecto a los patrones de la construcción. El no haberlo hecho eso significa que en todos los de más casos la determinación que realice el IMSS deberá referirse a trabajadores individualmente determinados.



c) Prorroga para el pago de cuotas. Una posible consecuencia en caso de no tener oportunamente las cuotas del Seguro Social, puede ser la solicitud por parte del patrón al IMSS para pagar en parcialidades o de manera diferida sus cuotas

El Instituto a solicitud de los patrones podrá conceder prórroga para el pago de los créditos adeudados por concepto de cuotas, capitales constitutivos, actualización, recargos y multas.

Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el Código. El plazo para el pago en parcialidades no excederá de cuarenta y ocho meses.

En ningún caso se autorizará prórroga para el pago de las cuotas que los patrones hayan retenido a los trabajadores, en los términos de la presente Ley, debiendo los patrones enterarlas al Instituto en el plazo legal establecido.

El trámite de las solicitudes a que se refiere este artículo, se realizará en los términos y con los requisitos establecidos en el reglamento respectivo.

Tratándose de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, no pagadas oportunamente, sólo se podrá autorizar plazo para el pago diferido por periodos completos adeudados, sin condonación de accesorios.

Los pagos diferidos que los patrones realicen con base en convenio, se aplicarán a las cuentas individuales de los trabajadores, en forma proporcional a los salarios base de cotización que sirvieron para la determinación de las cuotas convenidas.

El pago diferido de las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, también causará los accesorios a que se refiere el artículo anterior, depositándose las cuotas actualizadas y los recargos en la cuenta individual del trabajador.



De todas las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto deberá informar a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Sin perjuicio de lo anterior, los patrones deberán proporcionar copia de las prórrogas que involucren dichas cuotas, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma Comisión.



## **CAPITULO VII DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO**

### **Definición de riesgo de trabajo**

Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

#### a) Accidente de trabajo

Dispone el artículo 43 de la NLSS que:

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

#### b) Enfermedades de trabajo

Dispone el artículo 43 de la NLSS que:

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.



### c) Calificación de los riesgos de trabajo

La calificación de accidentes de trabajo o de enfermedades de trabajo la debe dar en principio el IMSS sin embargo en la practica pueden suscitarse controversias sobre el calificativo que, de riesgo de trabajo o no, se protege a un accidente o enfermedad y las opiniones discrepantes con el IMSS pueden venir tanto del trabajador afectado como del patrón.

- Controversia trabajador afectado-IMSS cuando la controversia se presenta entre el trabajador y el IMSS el articulo 44 de la NLSS dispone que:

Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva deberá interponer el recurso de inconformidad.

En el supuesto a que se refiere el párrafo anterior, entre tanto se tramita el recurso o el juicio respectivo, el Instituto otorgará al trabajador asegurado o a sus beneficiarios legales las prestaciones a que tuvieran derecho en los seguros de enfermedades y maternidad o invalidez y vida, siempre y cuando se satisfagan los requisitos señalados por esta Ley.

En cuanto a los demás seguros se estará a lo que se resuelva en la inconformidad o en los medios de defensa establecidos en el artículo 294 de esta Ley.

- Controversia patrón-IMSS. En atención a como lo analizaremos mas adelante el numero y gravedad de los riesgos de trabajo inciden en el monto de la cuota que debe pagar el patrón al IMSS por el seguro de riesgos de trabajo todo patrón tiene interés indudable las calificativas de riesgo de trabajo que se le otorguen a los accidentes o enfermedades que padezcan sus trabajadores sean correctas.



d) Influencias de estados anteriores sobre los riesgos

El artículo 45 de la NLSS preceptúa que

La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

e) Excluyentes para la calificación de riesgos.

El artículo 46 de la NLSS preceptúa que:

No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

- I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.



Artículo 47. En los casos señalados en el artículo anterior se observarán las reglas siguientes:

I. El trabajador asegurado tendrá derecho a las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a la pensión de invalidez señalada en esta Ley, si reúne los requisitos consignados en las disposiciones relativas, y

II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales de éste tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente capítulo. Por lo que se refiere a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme al capítulo IV de este Título.

f) Riesgos imputables al patrón.

➤ Accidente producido por falta inexcusable del patrón sobre este particular el artículo 49 de la NLSS dispone que

En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

➤ Accidente producido intencionalmente por el patrón según el artículo 48 de la NLSS:

Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará



obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

g) Obligación del trabajador afectado de someterse a exámenes y tratamientos.

Según la primer parte del artículo 50 de la NLSS:

El asegurado que sufra algún accidente o enfermedad de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero a que se refiere este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, salvo cuando justifique la causa de no hacerlo.

h) Avisos relacionados con los riesgos de trabajo

Cuando acaece un riesgo de trabajo nace la obligación legal de presentar una serie de avisos siendo los siguientes:

Avisos que debe de dar el patrón, la primera parte del artículo 51 de la NLSS establece que:

El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido.

El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.



---

Artículo 52. El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo.

i) Subrogación del IMSS en las obligaciones del patrón.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción XIV del apartado A del artículo 123 establece que:

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

Artículo 53. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 54. Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.



j) Consecuencias de los riesgos de trabajo

El artículo 55 de la NLSS dispone que

Los riesgos de trabajo pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total, y
- IV. Muerte.

Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo.

**De las prestaciones que comprende**

a) De Las Prestaciones en Dinero

- I. Subsidio.
- II. Pensión provisional.
- III. Pensión definitiva ( o indemnización global en su caso )
- IV. Ayuda para gastos del funeral.
- V. Pensión de viudez orfandad y ascendientes.

b) De Las Prestaciones en Especie

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.



## Del régimen financiero

Según artículo 71 de la NLSS:

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

Artículo 72. Para los efectos de la fijación de primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.3, que es el factor de prima.

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

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

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

D = Número de defunciones.



$M = 0.005$ , que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo. No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Los patrones cuyos centros de trabajo cuenten con un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán una F de 2.2 como factor de prima.

Para las empresas que se inscriben por primera vez al IMSS o cambien de actividad:

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media En por cientos		
Clase	I	0.54355
Clase	II	1.13065
Clase	III	2.5984
Clase	IV	4.65325
Clase	V	7.58875



### Obligación del patrón de revisar su siniestralidad

Artículo 74. Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, aumentándola o disminuyéndola en una proporción no mayor al uno por ciento con respecto a la del año inmediato anterior

La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

Artículo 75. La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

### **Capitales constitutivos**

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.



### Cuota fija

La cuota fija se pagara sobre la base de un salario mínimo diario vigente en el distrito federal.

La base de cotización para el excedente es la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo.

De acuerdo con el articulo 74 de la ley del seguro social para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo es a cargo del patrón y se calcula aplicando los porcentajes al salario base de cotización según corresponda.

Las modificaciones a los porcentajes de prima de seguro de enfermedades y maternidad respecto a prestaciones en especie serán a partir del 1º de enero de cada año.



## **CAPITULO VIII**

### **DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD**

#### **Introducción**

Dentro del régimen obligatorio del seguro social también esta comprendido de seguro de enfermedades y maternidad, mismo que se regula en el capítulo IV del título segundo de la NLSS.

##### **a) Enfermedades no profesionales**

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional o todo estado patológico derivado de cualquier causa siempre y cuando no tenga su origen en el trabajo.

Inicio de enfermedad no profesional artículo 85 de la NLSS:

Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en que el Instituto certifique el padecimiento.

##### **b) Maternidad**

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.



## **Prestaciones que comprende**

### a) Prestaciones en especie

#### 1) Prestaciones en especie en enfermedades no profesionales

En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

#### 2) Prestaciones en especie en maternidad

I. Asistencia obstétrica;

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

III. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

### b) Prestaciones en Dinero

#### 1) Prestaciones en dinero en enfermedades no profesionales

Según el artículo 96 de la NLSS

En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.



### Pago de los subsidios artículo 97 de la NLSS

El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad.

#### 1) Porcentaje del subsidio artículo 98 de la NLSS

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

#### 2) Prestaciones en dinero en maternidad

Según el artículo 101 de la NLSS:

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido.



---

Los días en que se haya prolongado el período anterior al parto, se pagarán como continuación de incapacidades originadas por enfermedad. El subsidio se pagará por períodos vencidos que no excederán de una semana.

Para tener derecho al subsidio por maternidad el artículo 102 establece

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto, y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

Si la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

### **Régimen financiero**

De acuerdo con el artículo 105 de la NLSS:

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Recursos para financiar el pago de las prestaciones en especie. Al respecto el artículo 106 de la NLSS dispone lo siguiente:



Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

**I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;**

**II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y**

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Recursos para financiar el pago de las prestaciones en dinero al respecto e artículo 107 de la NLSS dispone que:

**Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:**

**I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;**

**II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma;**

III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.



## **CAPITULO IX**

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

Seguro de invalidez y vida al respecto el artículo 112 de la NLSS establece

Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley.

#### **a) Seguro de invalidez**

Según el artículo 119 de la NLSS:

Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

#### **Prestaciones que comprende**

- a) Pensión temporal;
- b) Pensión definitiva.
- c) Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.



d) Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo, y

e) Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección IV de este capítulo.

## **b) Seguro de vida**

El seguro de vida protege únicamente contra la muerte derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Son causas de terminación de contrato según artículo 53 fracción II de la LFT dispone que:

### II. La muerte del trabajador

#### **Prestaciones que comprende**

Las prestaciones que comprende el seguro de vida están contenidas en la primer parte del Artículo 127 de la NLSS.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:

I. Pensión de viudez;

II. Pensión de orfandad;

III. Pensión a ascendientes;



IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y

V. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título.

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

### **Régimen financiero**

Las fuentes donde se obtienen los recursos para hacer frente a todas las obligaciones a que da origen el seguro de invalidez y vida son cuatro a saber.

Los recursos se obtienen de las cuotas del seguro de invalidez y vida a que se refiere el artículo 146, 147 y 148 de la NLSS que a continuación se transcriben:

Para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

**A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.**



En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la Ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta Ley.



## **CAPITULO X**

### **EL SEGURO DE GUARDERÍAS**

#### **Introducción**

El último de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social es el seguro de guarderías y prestaciones sociales, mismo que esta regulado por la NLSS en los artículos 201 a 217.

#### **El seguro de guarderías**

Según el artículo 201 de la NLSS

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

Este 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.



### **Prestaciones que comprende**

#### a) Instalaciones especiales

Al respecto el artículo 204 establece:

Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

#### b) Horarios de guardería

Sobre la extensión del servicio de guarderías el artículo 205 de la NLSS

Las madres aseguradas, los viudos, divorciados o los que judicialmente conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo.

#### c) Servicios que incluye la guardería

De acuerdo con el artículo 203 de la NLSS:

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201. Serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.



## **Régimen financiero**

Las fuentes de donde se obtienen los recursos para hacer frente a todas las obligaciones a que de origen el seguro de guarderías son dos a saber

Para financiar el pago de las prestaciones en el seguro de guarderías y las prestaciones sociales institucionales: los recursos se obtienen de las cuotas que se refiere el artículo 211 y 212 de la NLSS:

**El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.**

Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

Tratándose de los programas a que se refiere la fracción III, se estará a lo dispuesto por las normas aplicables a los subsidios federales. En todos los casos el Instituto llevará a cabo la contabilización específica y por separado de la contabilidad general.

Artículo 217. Las prestaciones de solidaridad social serán financiadas por la Federación y por los propios beneficiados.

Los beneficiados por estos 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 esta Ley.



## **CAPITULO XI**

### **DEL SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ**

#### **ARTICULO 168 FRACCIONES I Y II**

En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

En cuanto al seguro de RCV no se abunda mucho ya que para efectos del programa primer empleo no se consideran por el hecho de que el programa va dirigida a subsidiar a las empresas que se inscriban en dicho programa y a lo que se refiere RCV son aportaciones que van directamente al trabajador aportaciones que son exclusivamente del trabajador para su retiro.



## **CAPITULO XII**

### **PROGRAMA DE PRIMER EMPLEO**

#### **Antecedentes y objetivos**

El IMSS apoya a las empresas para crear empleos dignos y estables, que gocen los beneficios de la seguridad social.

El Programa de Primer Empleo (PPE) se inscribe en la estrategia integral del Gobierno del Presidente Felipe Calderón para incentivar la creación de empleos permanentes y bien remunerados en la economía formal, junto a iniciativas como el apoyo a jóvenes emprendedores y el impulso a las pequeñas y medianas empresas.

A través de este programa, el Gobierno Federal apoyará a las personas físicas o morales para generar nuevos empleos permanentes, a través de un subsidio aplicado a la parte de las cuotas obrero patronales que les corresponde pagar a los empleadores al dar de alta a los trabajadores ante el IMSS.

#### **Vigencia del programa**

El Programa Primer Empleo no excederá del 30 de noviembre de 2012 para efectos del pago del subsidio, y del 28 de febrero de 2011 para fines de la inscripción de los patrones y el registro de trabajadores.

#### **Mecánica del programa**

a) Inscripción de las empresas

Para su inscripción en el Programa Primer Empleo, el patrón deberá:



- ❖ Presentar la solicitud correspondiente a través del portal en Internet del Instituto Mexicano del Seguro Social y mediante el uso de firma electrónica, en los términos establecidos por dicho Instituto;
- ❖ Dedicarse a actividades económicas cuyo ciclo de producción no sea menor a doce meses;
- ❖ No ser una entidad pública cuyas relaciones laborales se rijan por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- ❖ No tener a su cargo créditos fiscales firmes con el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- ❖ Comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social, los datos de una cuenta bancaria de la que sea titular y que utilice para transferencias electrónicas, cuyo número deberá estar integrado de conformidad con las disposiciones emitidas al respecto por el Banco de México, y
- ❖ En lo que se refiere a otros créditos fiscales de carácter federal, presentar manifestación, bajo protesta de decir verdad, de que se ajusta a lo dispuesto en el artículo 32-D del Código Fiscal de la Federación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social verificará que se cumplan los requisitos e informará al patrón, a través de medios electrónicos, sobre la procedencia de su solicitud, proporcionándole, en su caso, el folio único de identificación de beneficiario del citado Programa.

#### b) Registro de trabajadores

Una vez inscrita, la empresa podrá solicitar el registro de los trabajadores al Programa.



Un trabajador elegible para ser registrado debe ser:

- De nuevo registro ante el IMSS: que no haya sido registrado previamente como trabajador permanente ante el Instituto. Un trabajador que toda su vida laboral ha cotizado como trabajador eventual se considerará de nuevo registro, para los propósitos del Programa
- Adicional: aquél con cuya contratación una empresa supere la plantilla laboral máxima observada desde la publicación del Decreto que crea el Programa. Esto garantiza que solamente se registren en el Programa trabajadores que efectivamente ocupen nuevas plazas.

El IMSS verificará que los trabajadores propuestos cumplan los requisitos establecidos y aprobará su registro.

Para tener derecho al pago mensual del subsidio, la empresa deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber inscrito a todos sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos que establece la Ley del Seguro Social.
- Haber solicitado el registro de los trabajadores que considere elegibles para efectos del Programa Primer Empleo.
- Mantener el aseguramiento ante el IMSS de los trabajadores registrados en el Programa, en un periodo de al menos 10 meses continuos.
- Haber determinado y enterado al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe de las cuotas obrero patronales causadas tanto por los trabajadores registrados en el



Programa Primer Empleo, como por el resto de aquellos a su servicio, conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social.

- Estar al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales y de sus cuotas ante el IMSS.

### Características

El PPE otorgará un subsidio a las empresas durante un período máximo de 12 meses, destinado a cubrir la parte de las cuotas obrero-patronales que les correspondería pagar ante el IMSS por la contratación de nuevos trabajadores.

El monto del subsidio se determinará en función del salario base de cotización (SBC) de los nuevos trabajadores: los registrados con un SBC menor a 10 salarios mínimos recibirán un subsidio del 100%; el monto disminuirá progresivamente hasta alcanzar 10% para los registrados con un SBC mayor a 20 salarios mínimos.

Salario Base de Cotización Porcentaje máximo a subsidiar 2007

Salario Base de Cotización	Porcentaje
Menor a 10 salarios mínimos */	100%
10 a 14 salarios mínimos	60%
15 a 19 salarios mínimos	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	10%

\*/ Salario mínimo vigente en la zona que corresponda a la ubicación geográfica del patrón.



El Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2007 contempla una partida de **3,000 millones de pesos**, para cubrir el monto de los subsidios que serán otorgados en el marco del PPE en su primer año de operación.

### **Mecanismo de pago del subsidio**

El subsidio es hasta por los primeros 12 meses de aseguramiento y se entregará en 12 ministraciones mensuales a partir del décimo mes de aseguramiento.

A partir del décimo mes el patrón podrá solicitar mensualmente al Instituto Mexicano del Seguro Social que se haga efectivo el pago del subsidio, el Instituto Mexicano del Seguro Social verificará que se hayan cumplido los requisitos e informará al patrón, a través de medios electrónicos, el importe que le será depositado en el mes de que se trate, con respecto a cada uno de los trabajadores registrados en dicho Programa.

El Instituto Mexicano del Seguro Social depositará mensualmente los importes respectivos durante el periodo comprendido entre el décimo y hasta el vigésimo primer mes siguientes al registro del trabajador adicional de nuevo ingreso de que se trate en la cuenta bancaria.

Para mantener el derecho a recibir el subsidio la empresa deberá:

- Mantener el aseguramiento ante el IMSS del trabajador registrado en el Programa.



- Estar al corriente en el pago de todas sus obligaciones fiscales.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
9 meses continuos para tener derecho al subsidio										Pago del subsidio en 12 ministraciones mensuales										
Mantener el aseguramiento de los trabajadores elegibles																				
Estar al corriente de sus obligaciones fiscales en términos del artículo 32D del Código Fiscal de la Federación																				

Una vez que el Instituto verifique el cumplimiento de las condiciones establecidas y determine el monto del subsidio, el pago del mismo se realizará mensualmente a través de depósito electrónico en cuenta de cheques de la empresa.

En caso de falsedad en los datos proporcionados por el patrón para acceder al subsidio del Programa Primer Empleo, quedará sin efectos el otorgamiento de dicho subsidio, por lo que el patrón deberá reintegrar la cantidad indebidamente recibida, actualizada conforme a lo dispuesto en el artículo 17-A del Código Fiscal de la Federación.

Además, deberá pagar recargos en los términos del artículo 21 del mismo Código, sobre las cantidades actualizadas indebidamente recibidas, que se calcularán a partir de la fecha en la que haya recibido el subsidio y hasta la fecha en que éste se devuelva al fisco federal, por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Lo anterior, sin perjuicio de que se ejerzan en contra de los infractores las acciones legales que correspondan y, en su caso, se impongan las sanciones procedentes.



Cuando se deje de cumplir con cualquiera de los requisitos el derecho al otorgamiento del subsidio previsto en el mismo y, en su caso, su pago, quedarán sin efecto.

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social podrá expedir los lineamientos operativos y demás disposiciones de carácter general que sean necesarias para la correcta y debida aplicación del presente Decreto.

### **Beneficios**

El PPE genera beneficios a las empresas, a los trabajadores y al país en su conjunto.

Las empresas se beneficiarán al disminuir sus costos laborales y tener mayores incentivos para ampliar su capacidad productiva; contar con trabajadores más estables y leales; y reducir el riesgo de contratar a trabajadores sin experiencia.

Los trabajadores que participen en el Programa tendrán mayores oportunidades de fortalecer su seguridad laboral y mejorar su capital humano, en función de los estímulos para asegurar una permanencia mínima en el empleo.

Asimismo, los trabajadores y sus familias recibirán los beneficios de la seguridad social, incluyendo:

- Acceso a servicios de salud;
- El derecho a una pensión;
- Subsidios y ayudas en caso de maternidad, enfermedad, riesgos de trabajo, fallecimiento o matrimonio; y
- Acceso a las guarderías y centros vacacionales, deportivos y de seguridad social del IMSS.



De esta forma, el PPE contribuirá a generar mayores oportunidades en el país para:

- Formalizar los empleos;
- Expandir la cobertura social; de la seguridad
- Facilitar el acceso al mercado formal de trabajo a grupos de la población sin participación previa en el mismo, como los jóvenes y las mujeres; y
- Estimular un desarrollo económico y social más ordenado, justo y equitativo.



**Monto del subsidio con el salario mínimo promedio**

Veces salario mínimo	Salario base	Salario anual	Subsidio anual	% del subsidio	Pago del subsidio	EMPLEOS		Múltiplos SM Promedio	
1	\$49.06	\$17,905.68	\$4,772.36	100%	\$4,772.36	628,620	5.25%	25.91%	
2	\$98.11	\$35,811.37	\$5,899.27	100%	\$5,899.27	508,537	4.25%		
3	\$147.17	\$53,717.05	\$7,026.17	100%	\$7,026.17	426,975	3.57%		
4	\$196.23	\$71,622.73	\$8,502.42	100%	\$8,502.42	352,841	2.95%		
5	\$245.28	\$89,528.42	\$10,014.29	100%	\$10,014.29	299,572	2.50%		
6	\$294.34	\$107,434.10	\$11,526.17	100%	\$11,526.17	260,277	2.18%		
7	\$343.40	\$125,339.78	\$13,038.04	100%	\$13,038.04	230,096	1.92%		
8	\$392.45	\$143,245.47	\$14,549.92	100%	\$14,549.92	206,187	1.72%		
9	\$441.51	\$161,151.15	\$16,061.79	100%	\$16,061.79	186,779	1.56%		
10	\$490.57	\$179,056.83	\$17,573.67	60%	\$10,544.20	284,517	2.38%		
11	\$539.62	\$196,962.52	\$19,085.54	60%	\$11,451.32	261,978	2.19%		
12	\$588.68	\$214,868.20	\$20,597.42	60%	\$12,358.45	242,749	2.03%		
13	\$637.74	\$232,773.88	\$22,109.29	60%	\$13,265.57	226,149	1.89%		
14	\$686.79	\$250,679.57	\$23,621.17	60%	\$14,172.70	211,675	1.77%		
15	\$735.85	\$268,585.25	\$25,133.05	20%	\$5,026.61	596,824	4.99%		
16	\$784.91	\$286,490.93	\$26,644.92	20%	\$5,328.98	562,959	4.70%		
17	\$833.96	\$304,396.62	\$28,156.80	20%	\$5,631.36	532,731	4.45%		
18	\$883.02	\$322,302.30	\$29,668.67	20%	\$5,933.73	505,584	4.23%		
19	\$932.08	\$340,207.98	\$31,180.55	20%	\$6,236.11	481,069	4.02%		
20	\$981.13	\$358,113.67	\$32,692.42	10%	\$3,269.24	917,644	7.67%		
21	\$1,030.19	\$376,019.35	\$34,204.30	10%	\$3,420.43	877,083	7.33%		
22	\$1,079.25	\$393,925.03	\$35,716.17	10%	\$3,571.62	839,956	7.02%		
23	\$1,128.30	\$411,830.72	\$37,228.05	10%	\$3,722.81	805,844	6.73%		
24	\$1,177.36	\$429,736.40	\$38,739.92	10%	\$3,873.99	774,395	6.47%		
25	\$1,226.42	\$447,642.08	\$40,251.80	10%	\$4,025.18	745,308	6.23%		
						\$203,222.75	11,966,348	100%	100%

Presupuesto \$3,000,000,000.00

Figura 1

Población no económicamente activa (PNEA) 31, 431,707



**Anexo 1**

EMPRESA FRAHE S.A. DE C. V.

El trabajador A es contratado con fecha 01 de marzo de 2007 tiene un sueldo mensual de \$4,000.00 con prestaciones mínimas de ley, es inscrito en el programa primer empleo cumpliendo con todos los requisitos.

Fecha de ingreso 01 de marzo del 2007

Sueldo mensual \$4,000.00

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Mar-07	1	\$4,000.00	30	\$133.33	1.0452	\$139.36	\$0.00	\$139.36
Abr-07	1	\$4,000.00	30	\$133.33	1.0452	\$139.36		\$139.36

**Determinación cuotas obrero patronales Marzo 2007**

***Cuota fija***

	SMGDF	\$50.57
Por	Factor	<u>19.75%</u>
Igual	Base	<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><b>\$309.61</b></u>
<b>Excedente</b>		
	SMGDF	\$50.57
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u><b>\$151.71</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$4,320.18
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$102.60</b></u>
	1.75%	0.625%
	<u>\$75.60</u>	<u>\$27.00</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

	SDI	\$139.36
Menos	Limite	<u>\$151.71</u>
Igual	Excedente	<u>\$0.00</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u><b>\$0.00</b></u>
Por	Factor	<u>1.59%</u> <u>0.56%</u> <u>2.15%</u>
Igual		<u><b>\$0.00</b></u> <u>\$0.00</u> <u><b>\$0.00</b></u>

Patrón    Trabajador



**P. en dinero**

	SDI			\$139.36
Por	Días naturales del mes			<u>31</u>
Igual	Base			<u>\$4,320.18</u>
Por	Factor	0.70%	0.25%	0.95%
Igual		<u>\$30.24</u>	<u>\$10.80</u>	<u><b>\$41.04</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base			\$4,320.18
Por	Factor	1.05%	0.375%	1.425%
Igual		<u>\$45.36</u>	<u>\$16.20</u>	<u><b>\$61.56</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Riesgo de trabajo**

NOTA: La empresa se dedica a servicio de enseñanza académica  
 Grupo 91 Servicios de enseñanza, investigación científica y difusión cultural.  
 Fracción 911  
 Clase I  
 Prima 0.54355

Igual	Base	\$4,320.18
Por	Prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$23.48</b></u>



**Determinación cuotas obrero patronales Abril 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF		\$50.57
Por	Factor		<u>19.75%</u>
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>
Igual			<u><b>\$299.63</b></u>

**Excedente**

	SMGDF		\$50.57
Por	Tres		<u>3</u>
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>

	SDI		\$139.36	
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>	
Igual	Excedente		<u>\$0.00</u>	
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>	
Igual	Base		<u><b>\$0.00</b></u>	
Por	Factor	<u>1.59%</u>	<u>0.56%</u>	<u>2.15%</u>
Igual		<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>	<u><b>\$0.00</b></u>
	Patrón	Trabajador		

**P. Dinero**

	SDI		\$139.36	
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>	
Igual	Base		<u>\$4,180.82</u>	
Por	Factor	<u>0.70%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.95%</u>
Igual		<u>\$29.27</u>	<u>\$10.45</u>	<u><b>\$39.72</b></u>
	Patrón	Trabajador		

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base		\$4,180.82	
Por	Factor	<u>1.05%</u>	<u>0.375%</u>	<u>1.425%</u>
Igual		<u>\$43.90</u>	<u>\$15.68</u>	<u><b>\$59.58</b></u>
	Patrón	Trabajador		

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$4,180.82
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$99.29</b></u>
	1.75%	0.625%
	<u>\$73.16</u>	<u>\$26.13</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$4,180.82
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$41.81</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$4,180.82
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$22.72</b></u>



Anexo 2

Determinación de variables segundo bimestre 2007					
Concepto	Marzo	Abril	Total	<i>Integra</i>	No integra
Comisiones	\$1,000.00	\$800.00	\$1,800.00	\$1,800.00	\$0.00
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$766.09	\$1,233.91
Ayuda de transporte	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00
Gratificaciones	\$100.00	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00
Percepciones	\$0.00	\$50.00	\$50.00	\$50.00	\$0.00
Alimentación	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$2,033.33	\$0.00
Habitación	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$2,033.33	\$0.00
Ahorro	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$400.00	\$1,600.00
Tiempo extra	\$400.00	\$0.00	\$400.00	\$100.00	\$300.00
Premio por asistencia	\$1,000.00	\$100.00	\$1,100.00	\$0.00	\$1,100.00
Premio por puntualidad	\$100.00	\$100.00	\$200.00	\$0.00	\$200.00
Sumas	\$5,300.00	\$3,750.00	\$9,050.00	<b>\$7,682.76</b>	\$4,433.91

**Comisiones.** Se integra en su totalidad al SBC. Artículo **5-A fracción XVIII de la NLSS.**

**Despensa.** Se integra al SBC el excedente, cuando el importe que se otorgue rebase el 40% del SMGDF. **Artículo 27 fracción VI de la NLSS.**

	SMGDF	\$50.57
Por	Porcentaje	40%
Igual	Limite diario	\$20.23
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,233.91</u>

**Bono o ayuda de transporte.** Este concepto no integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto o cupón, de lo contrario si se otorga en efectivo si integra al SBC en su totalidad toda vez que esta excluida del **artículo 27 de la NLSS.**



**Gratificaciones.** Se integra en su totalidad al SBC. Artículo 5-A fracción XVIII de la NLSS.

**Percepciones.** Se integra en su totalidad al SBC. Artículo 5-A fracción XVIII de la NLSS.

**Alimentación.** No integra al SBC cuando el trabajador pague como mínimo el 20%, del SMGDF. Artículo 27 Fracción V., de lo contrario si integrara y se incrementara en un 8.33% por cada alimento sobre el salario percibido. Artículo 32 Segundo párrafo de la NLSS.

	SMGDF	\$50.57
Por	Porcentaje mínimo	<u>20%</u>
Igual	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	<u>61</u>
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$616.95</u>
Se proporcionan los 3 alimentos		

	Salario diario	\$133.33	\$133.33	\$133.33
Por	Incremento por alimento	<u>8.33%</u>	<u>16.66%</u>	<u>25.00%</u>
Igual	Incremento por alimentación al SBC	<u>\$11.11</u>	<u>\$22.21</u>	<u>\$33.33</u>

	Incremento por alimentación al SBC	\$11.11	\$22.21	\$33.33
Por	Días a cotizar	<u>61</u>	<u>61</u>	<u>61</u>
Igual	Monto a integrar en el bimestre	<u>\$677.51</u>	<u>\$1,355.01</u>	<u>\$2,033.33</u>



**Habitación.** No integra al SBC cuando el trabajador pague como mínimo el 20%, del SMGDF. **Artículo 27 Fracción V.**, de lo contrario si integrara y se incrementara en un 25% sobre el salario percibido. **Artículo 32 primer párrafo de la NLSS.**

	<b>SMGDF</b>		\$50.57
Por	Porcentaje mínimo		<u>20%</u>
Igual	Mínimo diario		\$10.11
Por	Días a cotizar		<u>61</u>
Igual	Mínimo del bimestre		<u>\$616.95</u>
		Salario diario	\$133.33
Por		Incremento por habitación	<u>25.00%</u>
Igual		Incremento por habitación al SBC	\$33.33
Por		Días a cotizar	<u>61</u>
Igual		Monto a integrar en el bimestre	<u>\$2,033.33</u>

**Ahorro.** Si la aportación del trabajador es inferior a la de el patrón el excedente integra al salario base de cotización de lo contrario no se integra ya que estaría en el supuesto de un sobresueldo además de que no lo puede retirar mas de dos veces al año. **Artículo 27 Fracción II de la NLSS.**

		Marzo	Abril	Total
	Aportación del patrón	\$600.00	\$600.00	\$1,200.00
Menos	Aportación del trabajador	<u>\$400.00</u>	<u>\$400.00</u>	<u>\$800.00</u>
Igual	Excedente	<u>\$200.00</u>	<u>\$200.00</u>	<u>\$400.00</u>

**Tiempo extraordinario.** Según los límites de la LFT.



Desglose de horas extras trabajadas en la primera semana de marzo

Horas extras	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	Total
Laboradas	3	3	3	0	2	0	11
Excede. horas día	No	No	No	No	No	No	
Excede. Días semana	No	No	No	No	Si	No	2

Como excede de 9 horas a la semana 9 son pagadas como dobles Y 3 pagadas como triples, por lo tanto las horas que exceden integran al SBC. **Artículo 27 Fracción IX de la NLSS.. (Artículo 65 al 68 de la LFT.)**

Determinación del pago de las horas extras laboradas

	Salario diario	\$133.33
Entre	Horas del día	8
Igual	Costo por hora	\$16.67
Por	Dos	2
Igual	Costo por cada hora extra doble	\$33.33
Por	Costo por cada hora extra doble	\$33.33
Igual	Horas laboradas	9
	Costo horas extras dobles	\$300.00
Por	Costo por hora	\$16.67
Igual	Tres	3
	Costo por cada hora extra triple	\$50.00
Por	Horas laboradas	2
Igual	Costo horas extras triples	\$100.00
Por	Tiempo extra que excede	2
Igual	Cuota por hora extra triple	\$50.00
	Excedente a integrar en el bimestre	\$100.00



**Premio por asistencia y puntualidad.** Integra al SBC el excedente cuando el pago del premio es superior del 10% del SBC **Artículo 27 Fracción VII de la NLSS.** Este comparativo debe efectuarse cuando ya se hayan integrado todas las prestaciones distintas del premio de asistencia.

		Variables	\$7,682.76
	Entre	Días del bimestre	<u>61</u>
	Igual	Variable diaria	<u><u>\$125.95</u></u>
SDI			\$139.36
Mas	Variables		<u>\$125.95</u>
Igual	Nuevo salario diario integrado		<u>\$265.31</u>
Por	Porcentaje máximo no integrable		<u>10%</u>
Igual	Monto máximo de premio no integrable		<u>\$26.53</u>
Por	Días del bimestre		<u>61</u>
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre		<u><u>\$1,618.38</u></u>
		Premio otorgado por asistencia	\$1,100.00
Menos		Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$1,618.38</u>
Igual		Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$518.38</u></u>
		Premio otorgado por puntualidad	\$1,100.00
Menos		Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$1,618.38</u>
Igual		Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$518.38</u></u>
	Total	Variables que integran al SBC.	\$7,682.76
	Entre	Días del bimestre	<u>61</u>
	Igual	Variable diaria	<u><u>\$125.95</u></u>

**A cotizar para Mayo y Junio 2007**



**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$7,682.76
Entre	Sueldo bimestral	<u>16,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.4802</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0452</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.5254</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>16,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u>\$24,406.05</u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><b>\$400.10</b></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
May-07	1	\$8,000.00	30	\$266.67	1.0452	\$278.72	<b>\$125.95</b>	\$404.67
Jun-07	1	\$8,000.00	30	\$266.67	1.0452	\$278.72		\$404.67



**Determinación cuotas obrero patronales Mayo 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF		\$50.57
Por	Factor		<u>19.75%</u>
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>
Igual			<u><b>\$309.61</b></u>

**Excedente**

	SMGDF		\$50.57
Por	Tres		<u>3</u>
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>

	SDI		\$404.67
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>
Igual	Excedente		<u>\$252.96</u>
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>
Igual	Base		<u>\$7,841.71</u>
Por	Factor	1.59% 0.56% 2.15%	
Igual		<u>\$124.68 \$43.91 \$168.60</u>	
		Patrón Trabajador	

**P. Dinero**

	SDI		\$404.67
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>
Igual	Base		<u>\$12,544.72</u>
Por	Factor	0.70% 0.25% 0.95%	
Igual		<u>\$87.81 \$31.36 \$119.17</u>	
		Patrón Trabajador	

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$12,544.72
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$297.94</b></u>
	1.75%	0.625%
	<u>\$219.53</u>	<u>\$78.40</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$12,544.72
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$125.45</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$12,544.72
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$68.19</b></u>

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base		\$12,544.72
Por	Factor	1.05% 0.375% 1.425%	
Igual		<u>\$131.72 \$47.04 \$178.76</u>	
		Patrón Trabajador	



### Determinación cuotas obrero patronales Junio 2007

#### Cuota fija

	SMGDF	\$50.57
Por	Factor	<u>19.75%</u>
Igual	Base	<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual		<u><b>\$299.63</b></u>

#### Excedente

	SMGDF	\$50.57
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$151.71</u>

	SDI	\$404.67
Menos	Limite	<u>\$151.71</u>
Igual	Excedente	<u>\$252.96</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual	Base	<u>\$7,588.75</u>
Por	Factor	<u>1.59% 0.56% 2.15%</u>
Igual		<u>\$120.66 \$42.50 <b>\$163.16</b></u>
	Patrón	Trabajador

#### P. Dinero

	SDI	\$404.67
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual	Base	<u>\$12,140.05</u>
Por	Factor	<u>0.70% 0.25% 0.95%</u>
Igual		<u>\$84.98 \$30.35 <b>\$115.33</b></u>
	Patrón	Trabajador

#### Gastos médicos para pensionados

Igual	Base	\$12,140.05
Por	Factor	<u>1.05% 0.375% 1.425%</u>
Igual		<u>\$127.47 \$45.53 <b>\$173.00</b></u>
	Patrón	Trabajador

#### Invalidez y vida

Igual	Base	\$12,140.05
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$288.33</b></u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$212.45</u>	<u>\$75.88</u>
	Patrón	Trabajador

#### Guarderías

Igual	Base	\$12,140.05
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$121.40</b></u>

#### Riesgo de trabajo

Igual	Base	\$12,140.05
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$65.99</b></u>



Anexo 3

Determinación de variables tercer bimestre 2007					
Concepto	Mayo	Junio	Total	Integra	No integra
Comisiones <sup>1</sup>	\$1,000.00	\$800.00	\$1,800.00	\$1,800.00	\$0.00
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$766.09	\$1,233.91
Ayuda de transporte	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00
Gratificaciones	\$100.00	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00
Alimentación	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$4,066.67	\$0.00
Habitación	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$4,066.67	\$0.00
Ahorro	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$400.00	\$1,600.00
Premio por asistencia	\$0.00	\$300.00	\$300.00	\$0.00	\$300.00
Premio por puntualidad	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00	\$100.00
Sumas	\$3,800.00	\$3,900.00	\$7,700.00	<b>\$11,599.43</b>	\$3,233.91

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$20.23
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,233.91</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Gratificaciones.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$616.95</u>



	Salario diario	\$266.67	\$266.67	\$266.67
Por	Incremento por habitación	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$22.21	\$44.43	\$66.67
Por	Días a cotizar	61	61	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$1,355.01	\$2,710.03	\$4,066.67

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	\$616.95

	Salario diario	\$266.67
Por	Incremento por alimento	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$66.67
Por	Días a cotizar	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$4,066.67

**Ahorro. ídem., anexo 2**

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

	Variables	\$11,599.43
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Variable diaria	\$190.15
SDI		\$278.72
Mas	Variables	\$190.15
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$468.88
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$46.89
Por	Días del bimestre	61
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$2,860.14



	Premio otorgado asistencia	\$300.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$2,860.14</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$2,560.14</u></u>

	Premio otorgado puntualidad	\$100.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$2,860.14</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$2,760.14</u></u>

Total variables que integran al SBC.	\$11,599.43
Entre días del bimestre	<u>61</u>
Igual variable diaria	<u><u>\$190.15</u></u>

**A cotizar para Julio Agosto 2007**

Otra forma de determinarlo

	Incremento	\$11,599.43
Entre	Sueldo bimestral	<u>24,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.4833</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0452</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.5285</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>24,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><u>\$36,684.36</u></u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><u>\$601.38</u></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Jul-07	1	\$12,000.00	30	\$400.00	1.0452	\$418.08	<b>\$190.15</b>	\$608.23
Ago-07	1	\$12,000.00	30	\$400.00	1.0452	\$418.08		\$608.23



**Determinación cuotas obrero patronales Julio 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$50.57
Por	Factor	<u>19.75%</u>
Igual	Base	<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><b>\$309.61</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$18,855.34
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$447.81</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$50.57
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$151.71</u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$329.97</u>	<u>\$117.85</u>
	Patrón	Trabajador

	SDI	\$608.24
Menos	Limite	<u>\$151.71</u>
Igual	Excedente	<u>\$456.53</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$14,152.33</u>

**Guarderías**

Igual	Base	\$18,855.34
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$188.55</b></u>

Por	Factor	<u>1.59%</u>	<u>0.56%</u>	<u>2.15%</u>
Igual		<u>\$225.02</u>	<u>\$79.25</u>	<u><b>\$304.28</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**P. Dinero**

	SDI	\$608.24		
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>		
Igual	Base	<u>\$18,855.34</u>		
Por	Factor	<u>0.70%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.95%</u>
Igual		<u>\$131.99</u>	<u>\$47.14</u>	<u><b>\$179.13</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$18,855.34
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$102.49</b></u>

**gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$18,855.34		
Por	Factor	<u>1.05%</u>	<u>0.375%</u>	<u>1.425%</u>
Igual		<u>\$197.98</u>	<u>\$70.71</u>	<u><b>\$268.69</b></u>
		Patrón	Trabajador	



**Determinación cuotas obrero patronales Agosto 2007**

<b>Cuota fija</b>				<b>Invalidez y vida</b>		
	SMGDF		\$50.57			
Por	Factor		<u>19.75%</u>	Igual	Base	\$18,855.34
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>	Por	Factor	<u>2.375%</u>
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>	Igual		<u><b>\$447.81</b></u>
Igual			<u><b>\$309.61</b></u>			
<b>Excedente</b>					1.75%	0.625%
	SMGDF		\$50.57		\$329.97	\$117.85
Por	Tres		<u>3</u>		Patrón	Trabajador
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>			
	SDI		\$608.24			
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>	Igual	Base	\$18,855.34
Igual	Excedente		<u>\$456.53</u>	Por	Factor	<u>1%</u>
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>	Igual		<u><b>\$188.55</b></u>
Igual	Base		<u>\$14,152.33</u>			
<b>P. Dinero</b>				<b>Riesgo de trabajo</b>		
	SDI		\$608.24			
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>			
Igual	Base		<u>\$18,855.34</u>	Igual	Base	\$18,855.34
Por	Factor	0.70%	0.25%	Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u>\$131.99</u>	<u>\$47.14</u>	Igual		<u><b>\$102.49</b></u>
			<u><b>\$179.13</b></u>			
		Patrón	Trabajador			
<b>Gastos médicos para pensionados</b>						
Igual	Base					\$18,855.34
Por	Factor	1.05%	0.375%			1.425%
Igual		<u>\$197.98</u>	<u>\$70.71</u>			<u><b>\$268.69</b></u>
		Patrón	Trabajador			



Anexo 4

Determinación de variables cuarto bimestre 2007					
Concepto	Julio	Agosto	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$1,000.00	\$800.00	\$1,800.00	\$1,800.00	\$0.00
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$745.86	\$1,254.14
Ayuda de transporte	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00
Gratificaciones	\$100.00	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00
Percepciones	\$0.00	\$50.00	\$50.00	\$50.00	\$0.00
Alimentación	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$6,200.00	\$0.00
Habitación	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$6,200.00	\$0.00
Ahorro	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$400.00	\$1,600.00
Sumas	\$3,800.00	\$3,550.00	\$7,350.00	<b>\$15,895.86</b>	\$2,854.14

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$20.23
Por	Días a cotizar	62
Igual	Limite	<u>\$1,254.14</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Gratificaciones.** ídem., anexo 2

**Percepciones.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	62
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$627.07</u>



	Salario diario	\$400.00	\$400.00	\$400.00
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$33.32	\$66.64	\$100.00
Por	Días a cotizar	62	62	62
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$2,065.84	\$4,131.68	\$6,200.00

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	62
Igual	Mínimo del bimestre	\$627.07

	Salario diario	\$400.00
Por	Incremento por habitación	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$100.00
Por	Días a cotizar	62
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$6,200.00

**Ahorro. ídem., anexo 2**

Total variables que integran al SBC.	\$15,895.86
Entre días del bimestre	62
Igual variable diaria	<b>\$256.38</b>

**A cotizar para Septiembre y Octubre**



Otra forma de determinarlo

	Incremento	\$15,895.86
Entre	Sueldo bimestral	<u>32,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.4967</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0452</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.5420</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>32,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><b>\$49,342.44</b></u>
Entre	Días del mes	<u>62</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><b>\$795.85</b></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Sep-07	1	\$16,000.00	30	\$533.33	1.0452	\$557.44	<b>\$256.38</b>	\$813.82
Oct-07	1	\$16,000.00	30	\$533.33	1.0452	\$557.44		\$813.82

**Determinación cuotas obrero patronales Septiembre 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$50.57
Por	Factor	<u>19.75%</u>
Igual	Base	<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual		<u><b>\$299.63</b></u>

**Invalidez y vida**

			Igual	Base	\$24,414.83
Por	Factor	<u>19.75%</u>	Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual	Base	<u>\$9.9876</u>	Igual		<u><b>\$579.85</b></u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>			
Igual		<u><b>\$299.63</b></u>			
<b>Excedente</b>				1.75%	0.625%
	SMGDF	\$50.57		\$427.26	\$152.59
Por	Tres	<u>3</u>		Patrón	Trabajador
Igual	Limite	<u>\$151.71</u>			



	SDI		\$813.83						<b>Guarderías</b>
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>						
Igual	Excedente		<u>\$662.12</u>		Igual	Base		\$24,414.83	
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>		Por	Factor		<u>1%</u>	
Igual	Base		<u>\$19,863.53</u>		Igual			<u><b>\$244.15</b></u>	
Por	Factor	1.59%	0.56%	2.15%					
Igual		<u>\$315.83</u>	<u>\$111.24</u>	<u><b>\$427.07</b></u>					
		Patrón	Trabajador						

**P. Dinero**

	SDI		\$813.83						
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>						<b>Riesgo de trabajo</b>
Igual	Base		<u>\$24,414.83</u>						
Por	Factor	0.70%	0.25%	0.95%	Igual	Base		\$24,414.83	
Igual		<u>\$170.90</u>	<u>\$61.04</u>	<u><b>\$231.94</b></u>	Por	prima		<u>0.54355%</u>	
		Patrón	Trabajador		Igual			<u><b>\$132.71</b></u>	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base		\$24,414.83	
Por	Factor	1.05%	0.375%	1.425%
Igual		<u>\$256.36</u>	<u>\$91.56</u>	<u><b>\$347.91</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Determinación cuotas obrero patronales Octubre 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF		\$50.57						<b>Invalidez y vida</b>
Por	Factor		<u>19.75%</u>		Igual	Base		\$25,228.66	
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>		Por	Factor		<u>2.375%</u>	
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>		Igual			<u><b>\$599.18</b></u>	
Igual			<u><b>\$309.61</b></u>						

**Excedente**

	SMGDF		\$50.57					1.75%	0.625%
Por	Tres		<u>3</u>					<u>\$441.50</u>	<u>\$157.68</u>
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>					Patrón	Trabajador





Anexo 5

Determinación de variables quinto bimestre 2007					
Concepto	Septiembre	Octubre	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$400.00	\$800.00	\$1,200.00	\$1,200.00	\$0.00
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$766.09	\$1,233.91
Ayuda de transporte	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00
Gratificaciones	\$100.00	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00
Percepciones	\$0.00	\$50.00	\$50.00	\$50.00	\$0.00
Alimentación	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$8,133.33	\$0.00
Habitación	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$8,133.33	\$0.00
Ahorro	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$400.00	\$1,600.00
Tiempo extra	\$1,066.67	\$0.00	\$1,066.67	\$266.67	\$800.00
Premio por asistencia	\$500.00	\$500.00	\$1,000.00	\$0.00	\$1,000.00
Premio por puntualidad	\$100.00	\$150.00	\$250.00	\$0.00	\$250.00
Sumas	\$4,866.67	\$4,200.00	\$9,066.67	<b>\$19,449.43</b>	\$4,883.91

**Comisiones. ídem., anexo 2**

**Despensa. ídem., anexo 2**

	Limite diario	\$20.23
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,233.91</u>

**Bono o ayuda de transporte. ídem., anexo 2**

**Gratificaciones. ídem., anexo 2**

**Percepciones. ídem., anexo 2**

**Alimentación. ídem., anexo 2**



		Mínimo diario	\$10.11		
	Por	Días a cotizar	61		
	Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$616.95</u>		
		Salario diario	\$533.33	\$533.33	\$533.33
Por		Incremento por habitación	8.33%	16.66%	25.00%
Igual		Incremento por habitación al SBC	<u>\$44.43</u>	<u>\$88.85</u>	<u>\$133.33</u>
Por		Días a cotizar	61	61	61
Igual		Monto a integrar en el bimestre	<u>\$2,710.03</u>	<u>\$5,420.05</u>	<u>\$8,133.33</u>

**Habitación. ídem., anexo 2**

		Mínimo diario	\$10.11
	Por	Días a cotizar	61
	Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$616.95</u>
		Salario diario	\$533.33
Por		Incremento por alimento	25.00%
Igual		Incremento por alimentación al SBC	<u>\$133.33</u>
Por		Días a cotizar	61
Igual		Monto a integrar en el bimestre	<u>\$8,133.33</u>

**Ahorro. ídem., anexo 2**

**Tiempo extraordinario. ídem., anexo 2**

Desglose de horas extras trabajadas en la primera semana de septiembre

Horas extras	Día 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	Total
Laboradas	2	2	2	0	2	0	8
Excede. horas día	No	No	No	No	Si	No	2
Excede. días semana	No	No	No	No	No	No	



Como excede de días a la semana y no rebasa las 9 horas a la semana todas pagadas como dobles y las que exceden en días integran al SBC. **Artículo 27, fracción IX de la NLSS. (Artículo 65 al 68 de la LFT.)**

Determinación del pago de las horas extras laboradas

	Salario diario	\$533.33
Entre	Horas del día	8
Igual	Costo por hora	\$66.67
Por	Dos	2
Igual	Costo por cada hora extra doble	\$133.33
Por	Horas laboradas	8
Igual	Costo horas extras dobles	\$1,066.67
	Tiempo extra que excede	2
Por	Cuota por hora extra doble	\$133.33
Igual	Excedente a integrar en el bimestre	\$266.67

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

	Variables	\$19,449.43
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Variable diaria	\$318.84
SDI		\$557.44
Mas	Variables	\$318.84
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$876.29
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$87.63
Por	Días del bimestre	61
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$5,345.34
	Premio otorgado asistencia	\$1,000.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$5,345.34
Igual	Excedente integrable al SBC	-\$4,345.34



	Premio otorgado puntualidad	\$250.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$5,345.34</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$5,095.34</u></u>

Total variables que integran al SBC.	\$19,449.43
Entre días del bimestre	<u>61</u>
Igual variable diaria	<u><b>\$318.84</b></u>

**A cotizar para Noviembre y diciembre 2007**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$19,449.43
Entre	Sueldo bimestral	<u>40,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.4862</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0452</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.5314</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>40,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><b>\$61,257.64</b></u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><b>\$1,004.22</b></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Nov-07	1	\$20,000.00	30	\$666.67	1.0452	\$696.80	\$318.84	\$1,015.64
Dic-07	1	\$20,000.00	30	\$666.67	1.0452	\$696.80		\$1,015.64



**Determinación cuotas obrero patronales Noviembre 2007**

<b>Cuota fija</b>				<b>Invalidez y vida</b>			
	SMGDF		\$50.57				
Por	Factor		<u>19.75%</u>	Igual	Base	\$30,469.40	
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>	Por	Factor	<u>2.375%</u>	
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>	Igual		<u><b>\$723.65</b></u>	
Igual			<u><b>\$299.63</b></u>				
<b>Excedente</b>					1.75%	0.625%	
	SMGDF		\$50.57		<u>\$533.21</u>	<u>\$190.43</u>	
Por	Tres		<u>3</u>	Patrón	Trabajador		
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>				
	SDI		\$1,015.65	<b>Guarderías</b>			
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>				
Igual	Excedente		<u>\$863.94</u>	Igual	Base	\$30,469.40	
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>	Por	Factor	<u>1%</u>	
Igual	Base		<u>\$25,918.10</u>	Igual		<u><b>\$304.69</b></u>	
Por	Factor	1.59%	0.56%	2.15%			
Igual		<u>\$412.10</u>	<u>\$145.14</u>	<u><b>\$557.24</b></u>			
		Patrón	Trabajador				
<b>P. Dinero</b>							
	SDI		\$1,015.65	<b>Riesgo de trabajo</b>			
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>				
Igual	Base		<u>\$30,469.40</u>				
Por	Factor	0.70%	0.25%	0.95%	Igual	Base	\$30,469.40
Igual		<u>\$213.29</u>	<u>\$76.17</u>	<u><b>\$289.46</b></u>	Por	prima	<u>0.54355%</u>
		Patrón	Trabajador		Igual		<u><b>\$165.62</b></u>
<b>Gastos médicos para pensionados</b>							
Igual	Base		\$30,469.40				
Por	Factor	1.05%	0.375%	1.425%			
Igual		<u>\$319.93</u>	<u>\$114.26</u>	<u><b>\$434.19</b></u>			
		Patrón	Trabajador				

A partir del mes de diciembre ya se tiene derecho al pago del subsidio de cuotas obrero patronales debido a que ya se cumplió los nueve meses de permanencia el primer pago será del mes en que el trabajador ingreso a la empresa hasta cumplir 12 meses siempre que el trabajador conserve su empleo.



**Determinación cuotas obrero patronales Diciembre 2007**

**Cuota fija**

	SMGDF		\$50.57
Por	Factor		<u>19.75%</u>
Igual	Base		<u>\$9.9876</u>
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>
Igual			<u><b>\$309.61</b></u>

**Excedente**

	SMGDF		\$50.57
Por	Tres		<u>3</u>
Igual	Limite		<u>\$151.71</u>

	SDI		\$1,015.65	
Menos	Limite		<u>\$151.71</u>	
Igual	Excedente		<u>\$863.94</u>	
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>	
Igual	Base		<u>\$26,782.04</u>	
Por	Factor	<u>1.59%</u>	<u>0.56%</u>	<u>2.15%</u>
Igual		<u>\$425.83</u>	<u>\$149.98</u>	<u><b>\$575.81</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**P. Dinero**

	SDI		\$1,015.65	
Por	Días naturales del mes		<u>31</u>	
Igual	Base		<u>\$31,485.05</u>	
Por	Factor	<u>0.70%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.95%</u>
Igual		<u>\$220.40</u>	<u>\$78.71</u>	<u><b>\$299.11</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base		\$31,485.05	
Por	Factor	<u>1.05%</u>	<u>0.375%</u>	<u>1.425%</u>
Igual		<u>\$330.59</u>	<u>\$118.07</u>	<u><b>\$448.66</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$31,485.05
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$747.77</b></u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$550.99</u>	<u>\$196.78</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$31,485.05
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$314.85</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$31,485.05
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u><b>\$171.14</b></u>



Anexo 6

Determinación de variables sexto bimestre 2007					
Concepto	Noviembre	Diciembre	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$0.00
Despensa	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$766.09	\$1,233.91
Ayuda de transporte	\$200.00	\$200.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,000.00	\$1,000.00	\$2,000.00	\$400.00	\$1,600.00
Premio por asistencia	\$0.00	\$1,600.00	\$1,600.00	\$0.00	\$1,600.00
Premio por puntualidad	\$0.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00	\$400.00
Sumas	\$3,000.00	\$7,000.00	\$10,000.00	<b>\$3,566.09</b>	\$6,433.91

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$20.23
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,233.91</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$616.95</u>

Se proporcionan los 3 alimentos



	Salario diario	\$666.67	\$666.67	\$666.67
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$55.53	\$111.07	\$166.67
Por	Días a cotizar	61	61	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$3,387.53	\$6,775.07	\$10,166.67

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.11
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	\$616.95

	Salario diario	\$666.67
Por	Incremento por habitación	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$166.67
Por	Días a cotizar	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$10,166.67

**Ahorro. ídem., anexo 2**

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

	Variables	\$3,566.09
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Variable diaria	\$58.46

	SDI	\$696.80
Mas	Variables	\$58.46
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$755.26
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$75.53
Por	Días del bimestre	61
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$4,607.11



	Premio otorgado asistencia	\$1,600.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$4,607.11</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$3,007.11</u></u>
	Premio otorgado puntualidad	\$400.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$4,607.11</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$4,207.11</u></u>
	Total variables que integran al SBC.	\$3,566.09
	Entre días del bimestre	<u>61</u>
	Igual variable diaria	<u><u>\$58.46</u></u>

**A cotizar para Enero y Febrero 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$3,566.09
Entre	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u><u>0.0810</u></u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0452</u>
Igual	Nuevo factor	<u><u>1.1263</u></u>
Por	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><u>\$49,555.13</u></u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><u>\$812.38</u></u>



Determinación de salario mínimos para 2008 en base al promedio de incremento en los últimos cinco años. (2002 a 2007)

Zona	2002	2003	Incremento	2003	2004	Incremento
A	42.15	43.65	1.0356	43.65	45.24	1.0364
B	40.1	41.85	1.0436	41.85	43.73	1.0449
C	38.3	40.3	1.0522	40.3	42.11	1.0449
	2004	2005	Incremento	2005	2006	Incremento
	45.24	46.8	1.0345	46.8	48.67	1.0400
	43.73	45.35	1.0370	45.35	47.16	1.0399
	42.11	44.05	1.0461	44.05	45.81	1.0400
	2006	2007	Incremento	2007	Incremento	2008
	48.67	50.57	1.0390	50.57	1.0390	<b>52.5442</b>
	47.16	49	1.0390	49	1.0390	<b>50.9118</b>
	45.81	47.6	1.0391	47.6	1.0391	<b>49.4599</b>

2003	2004	2005	2006	2007	Promedio 2008
1.0356	1.0364	1.0345	1.0400	1.0390	<b>1.0371</b>
1.0436	1.0449	1.0370	1.0399	1.0390	<b>1.0409</b>
1.0522	1.0449	1.0461	1.0400	1.0391	<b>1.0444</b>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Ene-08	1	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0452	\$766.48	\$58.46	\$824.94
Feb-08	1	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0452	\$766.48		\$824.94

### Determinación cuotas obrero patronales enero 2008

#### Cuota fija

	SMGDF	\$52.54			
Por	Factor	<u>20.40%</u>	Igual	Base	\$25,573.28
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>	Por	Factor	<u>2.375%</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>	Igual		<u><b>\$607.37</b></u>
Igual		<u><b>\$332.29</b></u>			





**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

**Guarderías**

	SDI	\$824.94			
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>	Igual	Base	\$23,923.39
Igual	Excedente	<u>\$667.31</u>	Por	Factor	<u>1%</u>
Por	Días naturales del mes	<u>29</u>	Igual		<u>\$239.23</u>
Igual	Base	<u>\$19,352.05</u>			
Por	Factor	<u>1.10% 0.40% 1.50%</u>			
Igual		<u>\$212.87 \$77.41 \$290.28</u>			
		Patrón Trabajador			

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$23,923.39
Por	prima	<u>0.54355%</u>
Igual		<u>\$130.04</u>

**P. Dinero**

	SDI	\$824.94
Por	Días naturales del mes	<u>29</u>
Igual	Base	<u>\$23,923.39</u>
Por	Factor	<u>0.70% 0.25% 0.95%</u>
Igual		<u>\$167.46 \$59.81 \$227.27</u>
		Patrón Trabajador

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$23,923.39
Por	Factor	<u>1.05% 0.375% 1.425%</u>
Igual		<u>\$251.20 \$89.71 \$340.91</u>
		Patrón Trabajador



Anexo 7

Determinación de variables primer bimestre 2008					
Concepto	Enero	Febrero	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Despensa	\$1,300.00	\$1,300.00	\$2,600.00	\$1,338.94	\$1,261.06
Ayuda de transporte	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,200.00	\$1,200.00	\$2,400.00	\$0.00	\$2,400.00
Premio por asistencia	\$0.00	\$500.00	\$500.00	\$0.00	\$500.00
Premio por puntualidad	\$0.00	\$400.00	\$400.00	\$0.00	\$400.00
Sumas	\$3,600.00	\$4,500.00	\$8,100.00	<b>\$1,938.94</b>	\$6,161.06

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$21.02
Por	Días a cotizar	60
Igual	Limite	<u>\$1,261.06</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	60
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$630.53</u>

	Salario diario	\$733.33	\$733.33	\$733.33
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	<u>\$61.09</u>	<u>\$122.17</u>	<u>\$183.33</u>
Por	Días a cotizar	60	60	60
Igual	Monto a integrar en el bimestre	<u>\$3,665.20</u>	<u>\$7,330.40</u>	<u>\$11,000.00</u>



**Habitación. ídem., anexo 2**

	<b>SMGDF</b>		\$52.54
Por	Porcentaje mínimo		<u>20%</u>
Igual	Mínimo diario		<u>\$10.51</u>
Por	Días a cotizar		<u>60</u>
Igual	Mínimo del bimestre		<u>\$630.53</u>
	Salario diario		\$733.33
Por	Incremento por habitación		<u>25.00%</u>
Igual	Incremento por habitación al SBC		<u>\$183.33</u>
Por	Días a cotizar		<u>60</u>
Igual	Monto a integrar en el bimestre		<u>\$11,000.00</u>

**Ahorro. ídem., anexo 2**

		Enero	Febrero	Total
	Aportación del patrón	\$600.00	\$600.00	\$1,200.00
Menos	Aportación del trabajador	<u>\$600.00</u>	<u>\$600.00</u>	<u>\$1,200.00</u>
Igual	Excedente	<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

		Variables	\$1,938.94
Entre	Días del bimestre		<u>60</u>
Igual	Variable diaria		<u>\$32.32</u>
SDI			\$766.48
Mas	Variables		<u>\$32.32</u>
Igual	Nuevo salario diario integrado		<u>\$798.80</u>
Por	Porcentaje máximo no integrable		<u>10%</u>
Igual	Monto máximo de premio no integrable		<u>\$79.88</u>
Por	Días del bimestre		<u>60</u>
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre		<u>\$4,792.80</u>



	Premio otorgado asistencia	\$500.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$4,792.80
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$4,292.80</u></u>
	Premio otorgado puntualidad	\$400.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$4,792.80
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$4,392.80</u></u>
	Total variables que integran al SBC.	\$1,938.94
	Entre días del bimestre	60
	Igual variable diaria	<u><u>\$32.32</u></u>

**A cotizar para Marzo y Abril 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$1,938.94
Entre	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.0441</u>
Mas	Factor de integración normal	1.0466
Igual	Nuevo factor	<u>1.0906</u>
Por	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Salario mensual integrado	<u><u>\$47,988.25</u></u>
Entre	Días del mes	60
Igual	Salario diario integrado	<u><u>\$799.80</u></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Mar-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51	\$32.32	\$799.83
Abr-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51		\$799.83



Determinación de la prima de riesgo para 2008

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

Aplicación de la formula con acreditamiento de la STPS.

$$[(S/365)+V * (I + D)] * (F/N) + M$$

$$[( 460 / 365 ) + 28 * ( 0 + 0 )] * ( 2 / 246.44 ) + 0.0050$$

$$[( 1.260274 ) + 28 * ( 0 )] * ( 0.0089 ) + 0.0050$$

$$[ 1.260274 ) + 0 ] * ( 0.0089 ) + 0.0050$$

$$[ 1.260273973 ] * ( 0.0089 ) + 0.0050$$

$$0.011250695 + 0.0050$$

**0.0163**

Conversión a porcentaje. Las primas así obtenidas se encuentran expresadas en números reales para expresarlas en por ciento la cantidad obtenida de la aplicación de la formula debe multiplicarse por 100, redondeando a 5 decimales, por lo tanto las cifras resultantes serán.

$$0.0163 * 100$$

**1.62507**

**Para comparar con prima anterior**

Limite anual superior de incremento (+1%)	<b>1.54355%</b>
Prima del periodo anterior	0.54355%
Limite anual inferior de disminución (-1%)	-0.45645%

La nueva prima con la que cotizara la empresa será de **1.54355** que corresponde al aumento del 1%



**Determinación cuotas obrero patronales marzo 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	<u>20.40%</u>
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><b>\$332.29</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$24,793.93
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$588.86</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$433.89</u>	<u>\$154.96</u>
	Patrón	Trabajador

	SDI	\$799.80
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente	<u>\$642.17</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$19,907.32</u>
Por	Factor	1.10% 0.40% 1.50%
Igual		<u>\$218.98 \$79.63 <b>\$298.61</b></u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$24,793.93
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$247.94</b></u>

**P. Dinero**

	SDI	\$799.80
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$24,793.93</u>
Por	Factor	0.70% 0.25% 0.95%
Igual		<u>\$173.56 \$61.98 <b>\$235.54</b></u>
	Patrón	Trabajador

**Riesgo de trabajo**

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$24,793.93
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u><b>\$382.71</b></u>

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$24,793.93
Por	Factor	1.05% 0.375% 1.425%
Igual		<u>\$260.34 \$92.98 <b>\$353.31</b></u>
	Patrón	Trabajador



**Determinación cuotas obrero patronales Abril 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF		\$52.54
Por	Factor		<u>20.40%</u>
Igual	Base		<u>\$10.7190</u>
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>
Igual			<u><b>\$321.57</b></u>

**Excedente**

	SMGDF		\$52.54
Por	Tres		<u>3</u>
Igual	Limite		<u>\$157.63</u>

	SDI		\$799.80
Menos	Limite		<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente		<u>\$642.17</u>
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>
Igual	Base		<u>\$19,265.15</u>
Por	Factor	1.10% 0.40% 1.50%	
Igual		<u>\$211.92 \$77.06 \$288.98</u>	
		Patrón Trabajador	

**P. Dinero**

	SDI		\$799.80
Por	Días naturales del mes		<u>30</u>
Igual	Base		<u>\$23,994.13</u>
Por	Factor	0.70% 0.25% 0.95%	
Igual		<u>\$167.96 \$59.99 \$227.94</u>	
		Patrón Trabajador	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base		\$23,994.13
Por	Factor	1.05% 0.375% 1.425%	
Igual		<u>\$251.94 \$89.98 \$341.92</u>	
		Patrón Trabajador	

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$23,994.13
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$569.86</b></u>
	1.75%	0.625%
	<u>\$419.90</u>	<u>\$149.96</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$23,994.13
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$239.94</b></u>
	<b>Riesgo de trabajo</b>	
Igual	Base	\$23,994.13
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u><b>\$370.36</b></u>



Anexo 8

Determinación de variables segundo bimestre 2008					
Concepto	Marzo	Abril	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$2,000.00	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$0.00
Despensa	\$1,300.00	\$1,300.00	\$2,600.00	\$1,317.92	\$1,282.08
Ayuda de transporte	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,200.00	\$1,200.00	\$2,400.00	\$0.00	\$2,400.00
Premio por asistencia	\$0.00	\$700.00	\$700.00	\$0.00	\$700.00
Premio por puntualidad	\$1,000.00	\$0.00	\$1,000.00	\$0.00	\$1,000.00
Sumas	\$6,600.00	\$4,300.00	\$10,900.00	<b>\$3,917.92</b>	\$6,982.08

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$21.02
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,282.08</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$641.04</u>

	Salario diario	\$733.33	\$733.33	\$733.33
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	<u>\$61.09</u>	<u>\$122.17</u>	<u>\$183.33</u>
Por	Días a cotizar	61	61	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	<u>\$3,726.29</u>	<u>\$7,452.57</u>	<u>\$11,183.33</u>



**Habitación. ídem., anexo 2**

		Mínimo diario	\$10.51
Por		Días a cotizar	61
Igual		Mínimo del bimestre	<u>\$641.04</u>
		Salario diario	\$733.33
Por		Incremento por habitación	25.00%
Igual		Incremento por habitación al SBC	<u>\$183.33</u>
Por		Días a cotizar	61
Igual		Monto a integrar en el bimestre	<u>\$11,183.33</u>

**Ahorro. ídem., anexo 2**

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

		Variables	\$3,917.92
Entre		Días del bimestre	61
Igual		Variable diaria	<u>\$64.23</u>
SDI			\$767.49
Mas		Variables	\$64.23
Igual		Nuevo salario diario integrado	<u>\$831.72</u>
Por		Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual		Monto máximo de premio no integrable	<u>\$83.17</u>
Por		Días del bimestre	61
Igual		Monto máximo de premio no integrable del bimestre	<u>\$5,073.47</u>
		Premio otorgado asistencia	\$700.00
Menos		Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$5,073.47</u>
Igual		Excedente integrable al SBC	<u>-\$4,373.47</u>



	Premio otorgado puntualidad	\$1,000.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$5,073.47</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$4,073.47</u></u>
Total variables que integran al SBC.		\$3,917.92
Entre días del bimestre		<u>61</u>
Igual variable diaria		<u><u>\$64.23</u></u>

**A cotizar para Mayo y Junio 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$3,917.92
Entre	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.0890</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0466</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.1356</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><u>\$49,967.24</u></u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><u>\$819.14</u></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
May-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51	\$64.23	\$831.74
Jun-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51		\$831.74

**Determinación cuotas obrero patronales mayo 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	<u>20.40%</u>
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><u>\$332.29</u></u>

**Invalidez y vida**

			Base	\$25,783.22
			Factor	<u>2.375%</u>
				<u><u>\$612.35</u></u>
			1.75%	0.625%
	SMGDF	\$52.54	\$451.21	\$161.15
Por	Tres	<u>3</u>	Patrón	Trabajador
Igual	Limite	<u><u>\$157.63</u></u>		





	SDI			\$831.72
Menos	Limite			<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente			<u>\$674.08</u>
Por	Días naturales del mes			<u>30</u>
Igual	Base			<u>\$20,222.53</u>
Por	Factor	1.10%	0.40%	1.50%
Igual		<u>\$222.45</u>	<u>\$80.89</u>	<u>\$303.34</u>
		Patrón	Trabajador	

**P. Dinero**

	SDI			\$831.72
Por	Días naturales del mes			<u>30</u>
Igual	Base			<u>\$24,951.50</u>
Por	Factor	0.70%	0.25%	0.95%
Igual		<u>\$174.66</u>	<u>\$62.38</u>	<u>\$237.04</u>
		Patrón	Trabajador	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base			\$24,951.50
Por	Factor	1.05%	0.375%	1.425%
Igual		<u>\$261.99</u>	<u>\$93.57</u>	<u>\$355.56</u>
		Patrón	Trabajador	

**Guarderías**

Igual	Base	\$24,951.50
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u>\$249.52</u>
<b>Riesgo de trabajo</b>		
Igual	Base	\$24,951.50
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u>\$385.14</u>



Anexo 9

Determinación de variables tercer bimestre 2008					
Concepto	Mayo	Junio	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$0.00
Despensa	\$1,300.00	\$1,300.00	\$2,600.00	\$1,317.92	\$1,282.08
Ayuda de transporte	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00
Gratificaciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Percepciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,200.00	\$1,200.00	\$2,400.00	\$0.00	\$2,400.00
Premio por asistencia	\$1,200.00	\$0.00	\$1,200.00	\$0.00	\$1,200.00
Premio por puntualidad	\$1,000.00	\$0.00	\$1,000.00	\$0.00	\$1,000.00
Sumas	\$7,400.00	\$5,600.00	\$13,000.00	<b>\$5,517.92</b>	\$7,482.08

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$21.02
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,282.08</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Gratificaciones.** ídem., anexo 2

**Percepciones.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$641.04</u>



	Salario diario	\$733.33	\$733.33	\$733.33
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$61.09	\$122.17	\$183.33
Por	Días a cotizar	61	61	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$3,726.29	\$7,452.57	\$11,183.33

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	\$641.04

	Salario diario	\$733.33
Por	Incremento por habitación	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$183.33
Por	Días a cotizar	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$11,183.33

**Ahorro. ídem., anexo 2**

		Enero	Febrero	Total
	Aportación del patrón	\$600.00	\$600.00	\$1,200.00
Menos	Aportación del trabajador	\$600.00	\$600.00	\$1,200.00
Igual	Excedente	\$0.00	\$0.00	\$0.00

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

	Variables	\$5,517.92
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Variable diaria	\$90.46



SDI		\$767.49
Mas	Variables	\$90.46
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$857.95
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$85.79
Por	Días del bimestre	61
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$5,233.47
	Premio otorgado asistencia	\$1,200.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$5,233.47
Igual	Excedente integrable al SBC	-\$4,033.47
	Premio otorgado puntualidad	\$1,200.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$5,233.47
Igual	Excedente integrable al SBC	-\$4,033.47
	Total variables que integran al SBC.	\$5,517.92
	Entre días del bimestre	61
	Igual variable diaria	\$90.46

**A cotizar para Julio y Agosto 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$5,517.92
Entre	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Tanto por uno de incremento	0.1254
Mas	Factor de integración normal	1.0466
Igual	Nuevo factor	1.1720
Por	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Salario mensual integrado	\$51,567.24
Entre	Días del mes	61
Igual	Salario diario integrado	\$845.36



Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Jul-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51	\$90.46	\$857.97
Ago-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51		\$857.97

**Determinación cuotas obrero patronales Julio 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	20.40%
Igual	Base	<u>\$10,719.00</u>
Por	Días naturales del mes	31
Igual		<u><b>\$332.29</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	2.375%
Igual		<u><b>\$631.66</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	3
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

1.75%	0.625%
<u>\$465.44</u>	<u>\$166.23</u>
Patrón	Trabajador

	SDI	\$857.95
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente	<u>\$700.31</u>
Por	Días naturales del mes	31
Igual	Base	<u>\$21,709.73</u>
Por	Factor	1.10% 0.40% 1.50%
Igual		<u>\$238.81 \$86.84 <b>\$325.65</b></u>

**Guarderías**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	1%
Igual		<u><b>\$265.96</b></u>

Patrón      Trabajador

**P. Dinero**

	SDI	\$857.95
Por	Días naturales del mes	31
Igual	Base	<u>\$26,596.34</u>
Por	Factor	0.70% 0.25% 0.95%
Igual		<u>\$186.17 \$66.49 <b>\$252.67</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	prima	1.54355%
Igual		<u><b>\$410.53</b></u>

Patrón      Trabajador

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	1.05% 0.375% 1.425%
Igual		<u>\$279.26 \$99.74 <b>\$379.00</b></u>

Patrón      Trabajador



**Determinación cuotas obrero patronales Agosto 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	<u>20.40%</u>
Igual	Base	<u>\$10,7190</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><b>\$332.29</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

	SDI	\$857.95
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente	<u>\$700.31</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$21,709.73</u>
Por	Factor	<u>1.10% 0.40% 1.50%</u>
Igual		<u>\$238.81 \$86.84 <b>\$325.65</b></u>
	Patrón	Trabajador

**P. Dinero**

	SDI	\$857.95
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$26,596.34</u>
Por	Factor	<u>0.70% 0.25% 0.95%</u>
Igual		<u>\$186.17 \$66.49 <b>\$252.67</b></u>
	Patrón	Trabajador

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	<u>1.05% 0.375% 1.425%</u>
Igual		<u>\$279.26 \$99.74 <b>\$379.00</b></u>
	Patrón	Trabajador

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$631.66</b></u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$465.44</u>	<u>\$166.23</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$265.96</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$26,596.34
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u><b>\$410.53</b></u>



Anexo 10

Determinación de variables cuarto bimestre 2008					
Concepto	Julio	Agosto	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$0.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$2,000.00	\$0.00
Despensa	\$1,300.00	\$1,300.00	\$2,600.00	\$1,296.90	\$1,303.10
Ayuda de transporte	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00
Gratificaciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Percepciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,200.00	\$1,200.00	\$2,400.00	\$0.00	\$2,400.00
Premio por asistencia	\$300.00	\$0.00	\$300.00	\$0.00	\$300.00
Premio por puntualidad	\$0.00	\$150.00	\$150.00	\$0.00	\$150.00
Sumas	\$5,500.00	\$5,750.00	\$11,250.00	<b>\$5,496.90</b>	\$5,753.10

**Comisiones. ídem., anexo 2**

**Despensa. ídem., anexo 2**

	Limite diario	\$21.02
Por	Días a cotizar	62
Igual	Limite	<u>\$1,303.10</u>

**Bono o ayuda de transporte. ídem., anexo 2**

**Percepciones. ídem., anexo 2**

**Alimentación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	62
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$651.55</u>



	Salario diario	\$733.33	\$733.33	\$733.33
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$61.09	\$122.17	\$183.33
Por	Días a cotizar	62	62	62
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$3,787.37	\$7,574.75	\$11,366.67

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	62
Igual	Mínimo del bimestre	\$651.55

	Salario diario	\$733.33
Por	Incremento por habitación	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$183.33
Por	Días a cotizar	62
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$11,366.67

**Ahorro. ídem., anexo 2**

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., anexo 2**

	Variables	\$5,496.90
Entre	Días del bimestre	62
Igual	Variable diaria	\$88.66

SDI		\$767.49
Mas	Variables	\$88.66
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$856.15
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$85.61
Por	Días del bimestre	62
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$5,308.12



	Premio otorgado asistencia	\$300.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$5,308.12
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$5,008.12</u></u>

	Premio otorgado puntualidad	\$150.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	\$5,308.12
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$5,158.12</u></u>

Total variables que integran al SBC.	\$5,496.90
Entre días del bimestre	<u>62</u>
Igual variable diaria	<u><u>\$88.66</u></u>

**A cotizar para Septiembre y Octubre 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$5,496.90
Entre	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.1249</u>
Mas	Factor de integración normal	1.0466
Igual	Nuevo factor	<u>1.1715</u>
Por	Sueldo bimestral	44,000
Igual	Salario mensual integrado	<u><b>\$51,546.22</b></u>
Entre	Días del mes	<u>62</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><b>\$831.39</b></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Sep-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51	\$88.66	\$856.17
Oct-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51		\$856.17



**Determinación cuotas obrero patronales Septiembre 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	<u>20.40%</u>
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual		<u><b>\$321.57</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$25,684.45
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$610.01</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$449.48</u>	<u>\$160.53</u>
	Patrón	Trabajador

	SDI	\$856.15
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente	<u>\$698.52</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual	Base	<u>\$20,955.47</u>
Por	Factor	<u>1.10% 0.40% 1.50%</u>
Igual		<u>\$230.51 \$83.82 <b>\$314.33</b></u>

**Guarderías**

Igual	Base	\$25,684.45
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$256.84</b></u>

Patrón    Trabajador

**P. Dinero**

	SDI	\$856.15
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>
Igual	Base	<u>\$25,684.45</u>
Por	Factor	<u>0.70% 0.25% 0.95%</u>
Igual		<u>\$179.79 \$64.21 <b>\$244.00</b></u>

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$25,684.45
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u><b>\$396.45</b></u>

Patrón    Trabajador

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$25,684.45
Por	Factor	<u>1.05% 0.375% 1.425%</u>
Igual		<u>\$269.69 \$96.32 <b>\$366.00</b></u>

Patrón    Trabajador



**Determinación cuotas obrero patronales Octubre 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54
Por	Factor	<u>20.40%</u>
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual		<u><b>\$332.29</b></u>

**Invalidez y vida**

Igual	Base	\$26,540.60
Por	Factor	<u>2.375%</u>
Igual		<u><b>\$630.34</b></u>

**Excedente**

	SMGDF	\$52.54
Por	Tres	<u>3</u>
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>

	1.75%	0.625%
	<u>\$464.46</u>	<u>\$165.88</u>
	Patrón	Trabajador

**Guarderías**

	SDI	\$856.15
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>
Igual	Excedente	<u>\$698.52</u>
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>
Igual	Base	<u>\$21,653.99</u>

Igual	Base	\$26,540.60
Por	Factor	<u>1%</u>
Igual		<u><b>\$265.41</b></u>

Por	Factor	<u>1.10%</u>	<u>0.40%</u>	<u>1.50%</u>
Igual		<u>\$238.19</u>	<u>\$86.62</u>	<u><b>\$324.81</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Riesgo de trabajo**

Igual	Base	\$26,540.60
Por	prima	<u>1.54355%</u>
Igual		<u><b>\$409.67</b></u>

**P. Dinero**

	SDI	\$856.15		
Por	Días naturales del mes	<u>31</u>		
Igual	Base	<u>\$26,540.60</u>		
Por	Factor	<u>0.70%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.95%</u>
Igual		<u>\$185.78</u>	<u>\$66.35</u>	<u><b>\$252.14</b></u>
		Patrón	Trabajador	

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$26,540.60		
Por	Factor	<u>1.05%</u>	<u>0.375%</u>	<u>1.425%</u>
Igual		<u>\$278.68</u>	<u>\$99.53</u>	<u><b>\$378.20</b></u>
		Patrón	Trabajador	



Anexo 11

Determinación de variables quinto bimestre 2008					
Concepto	Septiembre	Octubre	Total	Integra	No integra
Comisiones	\$0.00	\$5,000.00	\$5,000.00	\$5,000.00	\$0.00
Despensa	\$1,300.00	\$1,300.00	\$2,600.00	\$1,317.92	\$1,282.08
Ayuda de transporte	\$300.00	\$300.00	\$600.00	\$600.00	\$0.00
Gratificaciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Percepciones	\$800.00	\$0.00	\$800.00	\$800.00	\$0.00
Alimentación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Habitación	\$400.00	\$400.00	\$800.00	\$0.00	\$800.00
Ahorro	\$1,200.00	\$1,200.00	\$2,400.00	\$0.00	\$2,400.00
Premio por asistencia	\$0.00	\$100.00	\$100.00	\$0.00	\$100.00
Premio por puntualidad	\$0.00	\$300.00	\$300.00	\$0.00	\$300.00
Sumas	\$5,200.00	\$9,000.00	\$14,200.00	<b>\$8,517.92</b>	\$5,682.08

**Comisiones.** ídem., anexo 2

**Despensa.** ídem., anexo 2

	Limite diario	\$21.02
Por	Días a cotizar	61
Igual	Limite	<u>\$1,282.08</u>

**Bono o ayuda de transporte.** ídem., anexo 2

**Percepciones.** ídem., anexo 2

**Alimentación.** ídem., anexo 2

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	<u>\$641.04</u>



	Salario diario	\$733.33	\$733.33	\$733.33
Por	Incremento por alimento	8.33%	16.66%	25.00%
Igual	Incremento por alimentación al SBC	\$61.09	\$122.17	\$183.33
Por	Días a cotizar	61	61	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$3,726.29	\$7,452.57	\$11,183.33

**Habitación. ídem., anexo 2**

	Mínimo diario	\$10.51
Por	Días a cotizar	61
Igual	Mínimo del bimestre	\$641.04

	Salario diario	\$733.33
Por	Incremento por habitación	25.00%
Igual	Incremento por habitación al SBC	\$183.33
Por	Días a cotizar	61
Igual	Monto a integrar en el bimestre	\$11,183.33

**Ahorro. ídem., p. 6**

**Premio por asistencia y puntualidad. ídem., p. 7**

	Variables	\$8,517.92
Entre	Días del bimestre	61
Igual	Variable diaria	\$139.64

SDI		\$767.49
Mas	Variables	\$139.64
Igual	Nuevo salario diario integrado	\$907.13
Por	Porcentaje máximo no integrable	10%
Igual	Monto máximo de premio no integrable	\$90.71
Por	Días del bimestre	61
Igual	Monto máximo de premio no integrable del bimestre	\$5,533.47



	Premio otorgado asistencia	\$100.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$5,533.47</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$5,433.47</u></u>
	Premio otorgado puntualidad	\$300.00
Menos	Monto máximo no integrable del bimestre	<u>\$5,533.47</u>
Igual	Excedente integrable al SBC	<u><u>-\$5,233.47</u></u>
	Total variables que integran al SBC.	\$8,517.92
	Entre días del bimestre	<u>61</u>
	Igual variable diaria	<u><u>\$139.64</u></u>

**A cotizar para Noviembre y Diciembre 2008**

**Otra forma de determinarlo**

	Incremento	\$8,517.92
Entre	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Tanto por uno de incremento	<u>0.1936</u>
Mas	Factor de integración normal	<u>1.0466</u>
Igual	Nuevo factor	<u>1.2402</u>
Por	Sueldo bimestral	<u>44,000</u>
Igual	Salario mensual integrado	<u><u>\$54,567.24</u></u>
Entre	Días del mes	<u>61</u>
Igual	Salario diario integrado	<u><u>\$894.54</u></u>

Mes	Años	Sueldo Mensual	Días	SD	Factor	SDI	Otros	NSDI
Nov-08	2	\$22,000.00	30	\$733.33	1.0466	\$767.51	<b>\$139.64</b>	\$907.15

**Determinación cuotas obrero patronales Noviembre 2008**

**Cuota fija**

	SMGDF	\$52.54		
Por	Factor	<u>20.40%</u>	Igual	Base \$27,213.80
Igual	Base	<u>\$10.7190</u>	Por	Factor <u>2.375%</u>
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>	Igual	<u><b>\$646.33</b></u>
Igual		<u><b>\$321.57</b></u>		

1.75%      0.625%



**Excedente**

	SMGDF	\$52.54		\$476.24	\$170.09
Por	Tres	<u>3</u>		Patrón	Trabajador
Igual	Limite	<u>\$157.63</u>			

	SDI	\$907.13		<b>Guarderías</b>	
Menos	Limite	<u>\$157.63</u>			
Igual	Excedente	<u>\$749.49</u>	Igual	Base	\$27,213.80
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>	Por	Factor	<u>1%</u>
Igual	Base	<u>\$22,484.82</u>	Igual		<u>\$272.14</u>
Por	Factor	<u>1.10% 0.40% 1.50%</u>			
Igual		<u>\$247.33 \$89.94 \$337.27</u>			
		Patrón			Trabajador

**P. Dinero**

	SDI	\$907.13		<b>Riesgo de trabajo</b>	
Por	Días naturales del mes	<u>30</u>			
Igual	Base	<u>\$27,213.80</u>			
Por	Factor	<u>0.70% 0.25% 0.95%</u>	Igual	Base	\$27,213.80
Igual		<u>\$190.50 \$68.03 \$258.53</u>	Por	prima	<u>1.54355%</u>
		Patrón			<u>\$420.06</u>
		Trabajador			

**Gastos médicos para pensionados**

Igual	Base	\$27,213.80
Por	Factor	<u>1.05% 0.375% 1.425%</u>
Igual		<u>\$285.74 \$102.05 \$387.80</u>
		Patrón
		Trabajador



Pago de Cuotas Obrero Patronales de Marzo 2007 a diciembre 2007

Cuota Fija	Excedente	P. Dinero	Gtos. Med. P/Pensionados	Inv. Y Vida	Guarderías	R.T.	Del patrón	Del trabajador	TOTAL C.O.P.
\$309.61	\$0.00	\$41.04	\$61.56	\$102.60	\$43.20	\$23.48	\$527.51	\$54.00	\$581.51
\$299.63	\$0.00	\$39.72	\$59.58	\$99.29	\$41.81	\$22.72	\$510.49	\$52.26	\$562.75
\$309.61	\$168.60	\$119.17	\$178.76	\$297.94	\$125.45	\$68.19	\$1,067.00	\$200.72	\$1,267.72
\$299.63	\$163.16	\$115.33	\$173.00	\$288.33	\$121.40	\$65.99	\$1,032.58	\$194.25	\$1,226.83
\$309.61	\$304.28	\$179.13	\$268.69	\$447.81	\$188.55	\$102.49	\$1,485.62	\$314.94	\$1,800.56
\$309.61	\$304.28	\$179.13	\$268.69	\$447.81	\$188.55	\$102.49	\$1,564.87	\$314.94	\$1,879.81
\$299.63	\$427.07	\$231.94	\$347.91	\$579.85	\$244.15	\$132.71	\$1,846.83	\$416.42	\$2,263.25
\$309.61	\$441.30	\$239.67	\$359.51	\$599.18	\$252.29	\$137.13	\$1,908.39	\$430.30	\$2,338.69
\$299.63	\$557.24	\$289.46	\$434.19	\$723.65	\$304.69	\$165.62	\$2,248.46	\$526.01	\$2,774.47
\$309.61	\$575.81	\$299.11	\$448.66	\$747.77	\$314.85	\$171.14	\$2,323.41	\$543.54	\$2,866.96

Veces salarios mínimos 2007

**Área geográfica A**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	%
Menor a 10 salarios mínimos */	\$50.57	\$50.57	\$505.69	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$50.57	\$505.70	\$758.54	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$50.57	\$758.55	\$1,011.39	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$50.57	\$1,011.40	\$1,264.25	10%

**Área geográfica B**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	%
Menor a 10 salarios mínimos */	\$49.00	\$49.00	\$490.00	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$49.00	\$490.00	\$735.00	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$49.00	\$735.00	\$980.00	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$49.00	\$980.00	\$1,264.25	10%

**Área geográfica C**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	%
Menor a 10 salarios mínimos */	\$47.60	\$47.60	\$476.00	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$47.60	\$476.00	\$714.00	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$47.60	\$714.00	\$952.00	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$47.60	\$952.00	\$1,264.25	10%



Pago de Cuotas Obrero Patronales de enero 2008 a Noviembre 2008

Cuota Fija	Excedente	P. Dinero	Gtos. Med. P/Pensionados	Inv. Y Vida	Guarderías	R.T.	Del patrón	Del trabajador	TOTAL C.O.P.
\$332.29	\$310.30	\$242.95	\$364.42	\$607.37	\$255.73	\$139.00	\$1,849.64	\$402.41	\$2,252.06
\$310.85	\$290.28	\$227.27	\$340.91	\$568.18	\$239.23	\$130.04	\$1,730.31	\$376.45	\$2,106.76
\$332.29	\$298.61	\$235.54	\$353.31	\$588.86	\$247.94	\$382.71	\$2,049.70	\$389.55	\$2,439.26
\$321.57	\$288.98	\$227.94	\$341.92	\$569.86	\$239.94	\$370.36	\$1,983.58	\$376.99	\$2,360.57
\$332.29	\$313.45	\$244.94	\$367.41	\$612.35	\$257.83	\$397.98	\$2,120.37	\$405.88	\$2,526.25
\$321.57	\$303.34	\$237.04	\$355.56	\$592.60	\$249.52	\$385.14	\$2,051.97	\$392.78	\$2,444.76
\$332.29	\$325.65	\$252.67	\$379.00	\$631.66	\$265.96	\$410.53	\$2,178.46	\$419.29	\$2,597.75
\$332.29	\$325.65	\$252.67	\$379.00	\$631.66	\$265.96	\$410.53	\$2,178.46	\$419.29	\$2,597.75
\$321.57	\$314.33	\$244.00	\$366.00	\$610.01	\$256.84	\$396.45	\$2,104.33	\$404.88	\$2,509.21
\$332.29	\$324.81	\$252.14	\$378.20	\$630.34	\$265.41	\$409.67	\$2,174.48	\$418.37	\$2,592.85
\$321.57	\$337.27	\$258.53	\$387.80	\$646.33	\$272.14	\$420.06	\$2,213.58	\$430.11	\$2,643.69

Veces salarios mínimos 2008

**Área geográfica A**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	%
Menor a 10 salarios mínimos */	\$52.54	\$52.54	\$525.44	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$52.54	\$525.44	\$788.16	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$52.54	\$788.16	\$1,050.88	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$52.54	\$1,050.88	\$1,313.60	10%

**Área geográfica B**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	%
Menor a 10 salarios mínimos */	\$50.91	\$50.91	\$509.11	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$50.91	\$509.12	\$763.67	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$50.91	\$763.68	\$1,018.23	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$50.91	\$1,018.24	\$1,313.60	10%

**Área geográfica C**

Salario Base de Cotización	SM	De	Hasta	Porcentaje
Menor a 10 salarios mínimos */	\$49.46	\$49.46	\$494.59	100%
10 a 14 salarios mínimos	\$49.46	\$494.60	\$741.89	60%
15 a 19 salarios mínimos	\$49.46	\$741.90	\$989.19	20%
Mayor a 20 salarios mínimos	\$49.46	\$989.20	\$1,313.60	10%



Pago de subsidio por cuotas obrero patronales

Mes	Mantener el aseguramiento	SDI	Cuotas obrero patronales	% a subsidiar	Monto subsidiado
1	Mantener el aseguramiento	\$139.36	\$581.51	100%	-
2		\$139.36	\$562.75	100%	-
3		\$404.67	\$1,267.72	100%	-
4		\$404.67	\$1,226.83	100%	-
5		\$608.24	\$1,800.56	60%	-
6		\$608.24	\$1,800.56	60%	-
7		\$813.83	\$2,263.25	20%	-
8		\$813.83	\$2,338.69	20%	-
9		\$1,015.65	\$2,774.47	10%	-
10	Pago del subsidio en 12 ministraciones mensuales	\$1,015.65	\$2,866.96	10%	\$581.51
11		\$824.94	\$2,252.06	20%	\$562.75
12		\$824.94	\$2,106.76	20%	\$1,267.72
13		\$799.80	\$2,439.26	20%	\$1,226.83
14		\$799.80	\$2,360.57	20%	\$1,080.34
15		\$831.72	\$2,526.25	20%	\$1,080.34
16		\$831.72	\$2,444.76	20%	\$452.65
17		\$857.95	\$2,597.75	20%	\$467.74
18		\$857.95	\$2,597.75	20%	\$277.45
19		\$856.15	\$2,509.21	20%	\$286.70
20		\$856.15	\$2,592.85	20%	\$450.41
21		\$907.13	\$2,643.69	20%	\$421.35

\$8,155.77



## CONCLUSIONES

Al concluir el periodo que se debe mantener a un trabajador para poder tener derecho al subsidio de la parte de cuota obrero patronal que establece el Programa Primer Empleo, cumpliendo todos los requisitos establecidos en el decreto, se procede hacer un análisis de las ventajas que se obtienen al inscribirse al programa.

Una de las principales ventajas en la proyección del Programa Primer Empleo (PPE) es la generación de empleos mas sin embargo cabe mencionar que no es suficiente ya que como podemos ver en el análisis de la generación de empleos respecto al promedio veces salario mínimo de las áreas geográficas que se menciono con anterioridad <sup>tabla 1.</sup> Se puede notar que en comparación con el desempleo en México se estarían generando pocos empleos de los que realmente demanda la sociedad.

El Programa Primer Empleo es un buen medio para la generación de empleos ya que las empresas que pretendan inscribirse tendrán que estar en su plantilla de personal arriba de la que tenían en la entrada de vigor del decreto de dicho programa, mas sin embargo debe ir acompañado de otros programas similares para que tenga un impacto significativo en la generación de los mismos.

Otra ventaja importantísima que a muchos de los jóvenes nos causa un problema al ofrecer los servicios es no contar con la experiencia laboral que muchas de las empresas lo piden como requisito indispensable para no verse afectados en su producción.

Esto conlleva a una contradicción ya que por un lado queremos ingresar al mercado laborar para poder obtener experiencia laboral y desarrollarse como profesionistas, mientras que por otro lado no podemos ingresar al mismo ya que no se proporciona la oportunidad a los jóvenes de ofrecer sus habilidades.



Por lo que este programa es una oportunidad para adquirir experiencia y poder demostrar la capacidad con que se cuenta ya que esta diseñado específicamente para aquellas personas que nunca han laborado.

De esta manera la persona que ingrese al programa y que después de concluir el periodo en que debe permanecer en la empresa ya contara con la experiencia suficiente para no volverse a enfrentar al mismo problema y poder dedicarse a la profesión que escoja, además que si el trabajador permaneció el año 9 meses que marca el programa ya nos esta dando motivos para pensar que es un buen elemento con el cual la empresa podría conservarlo para el beneficio de la misma y del trabajador.

Un trabajador que ingrese a una empresa y que sea inscrito al programa y que desde un principio no muestre interés por el trabajo debe analizarse la posibilidad de la conservación del mismo y no mantenerlo por el simple hecho de recuperar la parte de la cuota obrero patronal ya que a la larga podría verse perjudicada la empresa ya que la recuperación de las cuotas obrero son relativamente mínimas a los gastos que se llevara al conservar a dicho trabajador.

Otro ventaja seria para los trabajadores en cuanto la seguridad social pues se ampliaría la cobertura y tendrán los mismo derechos que un trabajador que ya este en la empresa.



## BIBLIOGRAFIA:

Jesús Reyes López, Ley del Seguro Social de 1973

Lic. Armando Sánchez Barrio, Dra. Gloria Arellano Bernal, Act. Emma M. Izquierdo Ortega, Estudio e interpretación de la NUEVA LEY del SEGURO SOCIAL, Régimen obligatorio, Primera edición Octubre 1996, Editorial Sicco.

DECRETO que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo.

C.P. Efraín Lechuga Santillán, Fisco nominas, Compendio de leyes reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Edición 2007, Editorial Ediciones fiscales Isef.

C.P. Efraín Lechuga Santillán, Fisco Agenda, Compendio de leyes reglamentos y otras disposiciones conexas sobre la materia, Edición 2007, Editorial Ediciones fiscales Isef.

C.P. Rafael Muñoz López, Implicaciones fiscales en la AUTODETERMINACION PATRONAL DEL GRADO DE RIESGO, para el pago de cuotas al Seguro Social, Edición 1996, Editorial CALIDAD ISEF

Instructivo para la elaboración y presentación de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la revisión anual de la siniestralidad.

Ley Federal del Trabajo

CPEUM

Yin k. Robert Case Study Research Design and Methods. USA: SAGET Publications, inc, 1991

<http://www.imss.gob.mx/imss>