



**FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

***“ESTRUCTURA, ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE LA LEY DEL SEGURO
SOCIAL”***

TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
“LICENCIADO EN CONTADURIA”

PRESENTA:

ALEJANDRA AVALOS REYES

ASESOR:

M.F. SANDRA AYALA GÓMEZ

MORELIA, MICHOACÁN, DICIEMBRE 2012



INDICE

INTRODUCCIÓN _____	5
JUSTIFICACIÓN _____	7
HIPOTESIS _____	8

CAPITULO 1 DEL REGIMEN OBLIGATORIO

1.1 GENERALIDADES _____	9
1.2 DE LAS BASE DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS _____	22
1.3 DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO _____	26
1.4. PRESTACIONES EN ESPECIE _____	27
1.5. PRESTACIONES EN DINERO _____	28
1.6. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO _____	33
1.7. SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD _____	35
1.8. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA _____	39
1.9. SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ _____	41

CAPITULO 2 DEL REGIMEN VOLUNTARIO

2.1. DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA _____	42
2.2. SEGUROS ADICIONALES _____	45

CAPITULO 3

SALARIO BASE DE COTIZACION Y PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACION

3.1. EL SALARIO BASE DE COTIZACION, SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____	47
3.2. EL SALARIO, SEGÚN LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL _____	47
3.3. TIPOS DE SALARIOS _____	49

CAPITULO 4

FORMAS E INSTRUCCIONES DE LLENADO

4.1. INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO _____	63
4.2. TARJETA DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL _____	64
4.3. AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL O MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO _____	65
4.5. AVISO DE MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL TRABAJADOR _____	67
4.6. AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ASEGURADO _____	70
4.7. AVISO DE INSCRIPCIÓN A SEGUROS ESPECIALES _____	72
4.8. SOLICITUD PARA PRESENTAR MOVIMIENTOS AFILIATORIOS MEDIANTE DISPOSITIVO MAGNÉTICO. _____	72

CAPITULO 5

INTEGRACIÓN DE LOS SEGUROS DE RIESGO DE TRABAJO, ENFERMEDAD Y MATERNIDAD, INVALIDEZ Y VIDA, Y RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ. _____	74
---	-----------

CAPITULO 6
AFORES Y SIEFORES

6.1. DEFINICION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORE). _____ 91

6.2. CARACTERISTICAS DE LAS AFORES _____ 91

6.3. COMO REGISTRARSE EN LAS AFORES _____ 92

6.4. DEFINICION DE SIEFORES _____ 93

6.5. CARACTERISTICAS DE SIEFORE _____ 93

CAPITULO 7
PRESTACIONES ADICIONALES, SEGURO DE GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

7.1. DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES 95

7.2. DE LA CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO _ 99

7.3. DE LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL REGIMEN OBLIGATORIO__ 100

7.4. SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO _____ 102

G L O S A R I O _____ **107**

ANEXOS _____ **109**

CONCLUSIONES _____ **116**

BIBLIOGRAFIA _____ **117**

INTRODUCCIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado en el cual participan las representaciones de los sectores obrero, patronal y estatal; tiene por objeto brindar los medios necesarios para proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra las diferentes situaciones especiales que enfrentan y riesgos a los que están expuestos (Fernández Ruiz, 1998:5).

La Seguridad Social es definida como un derecho fundamental, y al mismo tiempo como un instrumento de justicia social. Para cumplir con esto, debemos basarnos en los principios fundamentales de universalidad, solidaridad, igualdad, suficiencia, participación y transparencia (Mujica, 2006:197).

La presente investigación tiene como finalidad constituir un análisis sobre la Estructura de la Ley del Seguro Social, misma que nos servirá para generar un análisis detallado de las prestaciones a fin de aplicarlo para que así nos permita disfrutar de las prestaciones en comento.

La Investigación está integrada por siete capítulos en los que se desarrolla la estructura general del Seguro Social.

Siendo así que en un primer capítulo se analizan las generalidades del Régimen Obligatorio, se introduce de manera breve a cada uno de los conceptos de este régimen a fin de plantear un supuesto y aplicarlo a detalle.

En un segundo capítulo se analiza la integración salarial ya que no radica en el procedimiento en sí, si no en la determinación de los conceptos que forman o no parte del salario para efectos del seguro social.

En un tercer capítulo se habla sobre el Registro del patrón ante el IMSS y ante INFONAVIT, y a dar de alta a los trabajadores a su servicio en estos Institutos, lo que genera el derecho de los empleadores a recibir las prestaciones en dinero y en especie por cada ramo de seguro comprendido de acuerdo a la Ley del Seguro Social, así como el adquirir un crédito para vivienda en el INFONAVIT.

En el cuarto capítulo se analiza la determinación y pago de cuotas, con objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones patronales, el IMSS ha puesto a disposición de los empleadores diversas herramientas que simplifican el cálculo de las cuotas obrero – patronales.

En el quinto capítulo se abordara como tema aquel referente a uno de los seguros con el que deberán contar los trabajadores y que se adquieren al ser inscrito ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), es decir, el seguro de riesgos de trabajo, Enfermedad y Maternidad, Invalidez y vida y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

En el sexto capítulo se analizara la importancia de entender que es una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) y una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE), radica en el monto que deseamos recibir como pensión. Entendiendo cómo funcionan estas dos instituciones autorizadas para administrar e invertir nuestro ahorro, podremos decidir cómo se debe manejar y dónde nos conviene más que permanezca nuestro dinero.

En el capítulo siete se analiza la invitación del IMSS a conocer algunas de las prestaciones a las que se tiene acceso, como derechohabiente y una de ellas es el seguro de guarderías para madres trabajadoras aseguradas, padres viudos o divorciados a los que judicialmente se le hubiere confiado la custodia de sus hijos, y de mas prestaciones sociales a las que se tiene acceso.

JUSTIFICACIÓN

En todos los tiempos han surgido problemas en base a la seguridad social tanto como para el patrón como para el trabajador, esto se debe a la poca información e investigación y se podría decir hasta interés propio que se da a manera general, tanto para estudiantes, profesionales y desde luego patronos y trabajadores, en la Constitución Política de los Estados Unidos, en su artículo 123, nos menciona el fundamento legal que tiene la Ley del Seguro Social "...es considerada de utilidad pública para beneficio general de todos los sectores sociales y de sus familiares".

Debe quedar claro que la Seguridad Social protege al trabajador en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales, asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Es importante saber la importancia de la Ley del Seguro Social, ya que casi todo el país cuenta con trabajo, y de manera general los patronos tienen la obligación de explicar a sus trabajadores los derechos y obligaciones que tienen como prestador de servicios.

HIPOTESIS

Mostrar al empresario, personal y contador general una visión comparativa y practica de las obligaciones que tiene el IMSS, conforme al salario, prestaciones sociales y sistemas de mejoramiento tanto para la empresa como para sus trabajadores, así como sus aspectos básicos y generales de la Ley del Seguro Social, y sus reglamentos a efecto de cumplir con las obligaciones en ellas contenidas y evitar la imposición de sanciones.

Es importante que todos los trabajadores conozcan sus derechos en materia de Seguridad Social, para evitar contratiempos a los propios Patrones. Con el conocimiento de temas trascendentes podremos ayudar a la empresa a funcionar mejor.

CAPITULO 1

DEL REGIMEN OBLIGATORIO

1.1 GENERALIDADES

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

Sin embargo, no fue sino 26 años después cuando bajo el gobierno del Presidente de la República Manuel Ávila Camacho se logró hacer realidad este mandato constitucional.

En su discurso de toma de posesión, el primero de diciembre de 1940, el Presidente Ávila Camacho anunció:

"...todos debemos asumir desde luego el propósito, que yo desplegaré con todas mis fuerzas, de que un día próximo las leyes de seguridad social protejan a todos los mexicanos en las horas de la adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para sustituir este régimen secular que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir".

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 patronos y del Gobierno Federal.

De inmediato comenzó a trabajar su Consejo Técnico. Entonces, al igual que hoy, sus integrantes han sabido anteponer a los legítimos intereses que representan el bien superior del Seguro Social, constituyéndose así en garantía de permanencia y desarrollo institucional.

Se recibió la primera aportación del Gobierno Federal por la cantidad de cien mil pesos; se afilió la primera empresa y se expidió la primera credencial de afiliación.

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 1° de enero de 1944.

Cuenta Miguel Ángel Huerta, fundador del IMSS:

"El 31 de diciembre de 1943 no sabíamos todavía qué iba a pasar. Al día siguiente, sábado, recibimos un llamado urgente a nuestras casas, porque no era día hábil, para presentarnos en las oficinas del Seguro. Ahí nos recibió el licenciado García Téllez y nos dijo:

El Señor Presidente de la República me acaba de llamar director general del Seguro y hoy empezaron los servicios del Seguro Social."

En palabras de Ignacio García Téllez, primer Director del IMSS (1944-1946):

"El Seguro Social, tiende a liquidar un injusto privilegio de bienestar brindando igualdad de oportunidades de defensa biológica y económica a las mayorías necesitadas"¹

¹ Publicación "60 Años de Servir a México" y Acervo Documental Secretaría General

En un principio el Seguro Social protegía solo al trabajador, como un avance en relación con otras instituciones extranjeras, a partir de 1949, los beneficios se extendieron a los familiares, excepto en la atención necesaria por contingencias laborales. Sin embargo, los primeros tiempos no fueron fáciles

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 del país.

Fue necesario, apresurar la construcción de clínicas y hospitales propios. En la avenida Reforma, una de las más bellas y simbólicas de la capital, se inauguró en 1950 su edificio central, que para la época era grande y moderno.

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.

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.

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. Afortunadamente, la situación económica parece más promisoría para el resto de éste y los próximos años.

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.

Según el artículo 12 de la Ley del Seguro Social (LSS), las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), (que hablan sobre la existencia de una relación de trabajo, el pago de un salario y un contrato), presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

La LSS también hace mención de los socios de las Sociedades cooperativas y de las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos del Seguro Social.

El artículo 12 de la LSS reformado el 20 de diciembre de 2001, los trabajadores están sujetos al pago de cuotas al Seguro Social, pero estas serán cubiertas por los patrones hasta cierto límite que la misma ley establece. El excedente será cubierto por el trabajador.

Según el régimen obligatorio, para los sujetos mencionados en lo anterior comprende los seguros de:

1. Riesgos de Trabajo.
2. Enfermedades y maternidad.
3. Invalidez y vida.
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
5. Guarderías y prestaciones sociales.

MOMENTO EN QUE SE INICIA LA OBLIGACION PATRONAL

En concordancia con los sujetos de aseguramiento ya analizados. Hay tres momentos que dan paso a la obligación patronal y son los siguientes:

- Cuando se inicia la relación laboral.
- Cuando la sociedad cooperativa inicia operaciones, o bien se integra un nuevo socio.
- Cuando el convenio celebrado con el IMSS inicia su vigencia.

CONCEPTO PATRONAL

Patrón, de acuerdo con el artículo 10 de la LFT es, "...La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Para efectos de la LSS, se consideran patronos:

1. Los que tengan este carácter en términos del artículo 10 de la LFT, así lo expresa el artículo 5º-A, fracción IV, de la LSS.

"...Patrones o patrón: la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo".

2. Las sociedades cooperativas, que de acuerdo con el artículo 19 de la LSS menciona lo siguiente:

Para los efectos de la LSS, las sociedades cooperativas pagarán la cuota correspondiente a los patronos, y cada uno de los socios a que se refiere el artículo 12, fracción II de LSS cubrirá sus cuotas como trabajadores.

OBLIGACIONES PATRONALES ESTABLECIDAS TANTO EN LSS COMO EN LA LINFONAVIT

LEY DEL SEGURO SOCIAL		LEY DEL INFONAVIT	
<u>Artículo</u>	<u>Concepto</u>	<u>Artículo</u>	<u>Concepto</u>
ARTICULO 15 Fracción I	Registrarse en el IMSS e inscribir a sus trabajadores en los formatos establecidos: PLAZO: no mayo de cinco días hábiles. ALTAS MODIFICACIONES DE SALARIO BAJAS Demás datos como reanudación de actividades, cambio de domicilio, cambio	ARTICULO 29 Fracción I	Registrarse e inscribir a los trabajadores y presentar avisos en términos del convenio con el IMSS (proceso único de afiliación). PLAZO: no mayor de 5 días hábiles: ALTAS MODIFICACIONES DE SALARIO BAJAS AUSENCIAS INCAPACIDADES

	<p>de nombre o razón social, sustitución patronal, duplicidad o baja. (artículos 12, 16, 45, 53, 54 y 57 RACERF)</p> <p>Ajustes salariales por convenio de terminación de huelga.</p> <p>Plazo: 30 días naturales contados a partir de la ratificación del convenio</p> <p>(Artículo 56, RACERF).</p>		<p>Demás datos de los trabajadores (artículos 3º, 6º, 9º 14, y 18 de RIPAEDI)</p> <p>Solicitar a los trabajadores su Clave Única de Registro de Población (CURP) (artículo 11, RIPAEDI)</p> <p>También darán aviso de los cambios de domicilio, denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión,</p>
--	---	--	---

			enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. (Artículos 31, LINFONAVIT; 7º RIPAEDI).
II	Llevar registros como nominas y listas de raya, con los datos siguientes: Nombre, denominación o razón social. Registro patronal y RFC. Nombre, número de seguridad social, RFC con la homo clave y clave de CURP de los trabajadores.		

	<p>Periodicidad de los salarios.</p> <p>Días o unidades de tiempo laborados.</p> <p>Importe del salario devengado</p> <p>Cuotas del seguro social retenidas.</p> <p>Importe total del salario devengado, retenciones y deducciones efectuados.</p> <p>Firma o huella digital de los trabajadores. (ARTÍCULOS 9º, RACERF)</p> <p>Conservar documentación durante cinco años.</p>		
III	Determinar y enterar la cuotas obrero – patronales	III	Determinar las aportaciones de 5% sobre la base

	<p>PLAZO: a mas tardar el 17 del inmediato siguiente, (artículos 39, LSS 113 y 151 RACERF)</p>		<p>del salario integrado (como lo dispone la LSS) de los trabajadores (artículos 3º, fracción IV y 21 RIPAEDI)</p> <p>Proporcionar información relativa a cada uno en la forma y la periodicidad que establezcan la LINFONAVIT y en lo aplicable LSS Y LA LSAR.</p> <p>Descontar a los trabajadores, conforme con los artículos 97 y 110 de LFT, sus abonos para amortizar los créditos correspondientes sobre el salario integrado, como lo dispone la nueva LSS.</p>
--	--	--	--

			(Artículo 40 RIPAEDI).
IV	Proporcionar información al IMSS (artículo 5º y 50 RACERF).	IV	Proporcionar información al INFONAVIT (artículo 20 RIPAEDI).
		V	Permitir visitas domiciliarias.
VI	Expedir y entregar a los trabajadores de la construcción constancia escrita del salario percibido y el número de días trabajados (artículo 8º RACERF).	VI	Atender los requerimientos de pago e información.
VII	Cumplir con las obligaciones del seguro de retiro, cesantía y vejez	VII	Proporcionar la información individualizada para bono a la

	(individualización de la parte que se abona a las subcuentas de cada trabajador) (artículo 125 RACERF)		subcuenta de vivienda de los trabajadores. (artículo 29, fracción II, párrafo tercero de la Ley de INFONAVIT Y 3º FRACCION v DE RIPAEDI)
VIII	CUMPLIR CON LA LEY Y SUS REGLAMENTOS: Dar aviso por escrito de estallamiento de huelga y su terminación PLAZO: dentro de los 8 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurra el estallamiento y 5 días hábiles siguientes a la terminación	VIII	Presentar copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente.

	(artículo 10 RACERF).		
IX	Expedir y entregar a sus trabajadores constancias de días laborados en el caso de eventuales de la ciudad y del campo (artículo 8º RACERF).	IX	Las demás previstas en la ley y sus reglamentos. Comunicar por escrito el estallamiento de huelga y su terminación. PLAZO: dentro de los 8 días hábiles siguientes a la fecha en que ocurra (artículo 8º RIPAEDI).

1.2 DE LAS BASE DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS

La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de la LSS, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de la LSS.

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por:

- Cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

1. El mes natural será el período de pago de cuotas.
2. 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.
3. 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.

CUOTAS

Como parte de las obligaciones que en calidad de empleadores adquieren las empresas, se encuentra la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales con las cuales, y junto con la aportación del gobierno federal, se financian los servicios de seguridad social que otorga el IMSS a los trabajadores, ya que si bien el patrón es responsable de procurar la salud de éstos durante el desempeño de sus actividades, subroga dicho deber al instituto.

Basado en las modificaciones aplicables al seguro de enfermedades y maternidad, el siguiente cuadro corresponde a las tasas de financiamiento aplicables del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.

IMSS						
CONCEPTO	FUNDAMENTO		CUOTAS		TOTAL	
			PATRON	TRABAJADOR		
SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO	ARTICULO 74 DE LA LSS.			PORCENTAJE DE PRIMA QUE LE CORRESPONDE SOBRE EL SBC (MINIMO 0.50% Y MAXIMO 15%).	0.00%	PORCENTAJE DE PRIMA CORRESPONDIENTE AL PATRON SOBRE EL SBC.
SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.	ARTICULO 106 FRACCION I DE LA LSS.	PRESTACIONES EN ESPECIE.	CUOTA FIJA POR TODOS LOS TRABAJADORES.	20.40% DEL SMGVDF	0.00% HASTA TRES SMGVDF	20.40% DEL SMGVDF
	ARTICULO 106 FRACCION II DE LA LSS	PRSTACIONES EN ESPECIE	CUOTA ADICIONAL POR TRABAJADORES CON SBC SUPERIOR A TRES SMGVDF	1.10% SOBRE LA DIFERENCIA DE SBC -TRES SMGVDF	0.40% SOBRE LA DIFERENCIA DE SBC -TRES SMGVDF	1.50% SOBRE LA DIFERENCIA DE SBC -TRES SMGVDF
	ARTICULO 25 DE LSS	PRESTACIONES EN ESPECIE (PENSIONADOS Y SUS BENEFICIARIOS)		1.05%	0.375% DEL SBC	1.425% DEL SBC
	ARTICULO 107, FRACCION I Y II DE LSS	PRESTACIONES EN DINERO		0.70%	0.25% DEL SBC	0.95% DEL SBC
SEGURO DE INVALDEZ Y VIDA	ARTICULO 147 DE LSS			1.75% DEL SBC	0.625% DEL SBC	2.375% DEL SBC
SEGURO DE RETIRO CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	ARTICULO 168 FRACCION I DE LA LSS	RETIRO		2.00% DEL SBC	0.00%	2.00% DEL SBC
	ARTICULO 168 FRACCION II DE LA LSS	CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		3.150% DEL SBC	1.125% DEL SBC	4.275% DEL SBC
GURADERIAS Y PRESTACIONES SOCIALS	ARTICULO 211 DE LA LSS			1.00% DEL SBC	0.00%	1.00% DEL SBC
INFONAVIT						
INFONAVIT	ARTICULO 29 FRACCION II DE LINFONAVIT			5.00% DEL SBC	0.00%	5.00% DEL SBC

1.3 DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

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

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 LFT.

Cuando el trabajador asegurado no esté conforme con la calificación que del accidente o enfermedad haga el Instituto de manera definitiva, podrá 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 la LSS.

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 la LSS.

1.4. PRESTACIONES EN ESPECIE

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la LSS y sus reglamentos.

CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

1. Riesgo de trabajo.
 - Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
 - Servicios de hospitalización.
 - Aparatos de prótesis y ortopedia
 - Rehabilitación.
 - Enfermedades y maternidad.
 - Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.
 - Servicios de hospitalización.

2. En maternidad.
 - Asistencia obstétrica, ayuda por 6 meses para la lactancia, una canastilla al nacer el hijo.
 - Invalidez y vida.
 - Asistencia médica.

3. Retiro, vejez, cesantía en edad avanzada.
 - Asistencia médica. Ayuda asistencial.
 - Asignaciones familiares.

4. Guarderías.

1.5. PRESTACIONES EN DINERO

CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

1. Riesgos de trabajo.
 - Mientras dure la incapacidad 100% el salario.
 - Si fuera incapacidad puramente total recibirá el 60%.
 - Si la incapacidad es parcial recibirá un monto menor.
 - Recibirá un aguinaldo equivalente a 15 días de la pensión que recibe.
 - Ayuda para gastos de funeral.
 - Pensión de viudez.
 - Pensión de orfandad.
 - Pensión a los ascendientes.

2. Enfermedades y maternidad.
 - En caso de enfermedad no profesional recibirá un subsidio en dinero hasta por 52 semanas y será del 60% del último salario cotizado.
 - Durante el embarazo se recibirá el 100% del último salario cotizado.

3. Invalidez y vida.
 - Existen en caso de invalidez pensiones temporales y definitivas.
 - En el ramo de vida hay pensiones por viudez, orfandad y de ascendientes.

4. Retiro, vejez, cesantía en edad avanzada.
 - Pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada, viudez, orfandad, ascendientes, asignaciones a la familia, ayuda existencial.

5. Guarderías.
 - No tiene prestaciones en dinero.

En el siguiente cuadro se presenta de manera mas clara las prestaciones:

SEGURO	RIESGOS PROTEGIDOS	PRESTACIONES
Riesgos de trabajo	Accidentes de trabajo	En especie y dinero
Enfermedades y maternidad	Enfermedades y maternidad	En especie y dinero
Cesantía en edad avanzada	Invalidez, vejez Cesantía en edad avanzada Muerte o viudez	En dinero
Guardería	Falta de cuidados maternos en la 1a. Infancia durante la jornada de trabajo de la asegurada	En especie
Invalidez y vida	-----	-----

En cuanto a los subsidios, estos se pagaran directamente al asegurado o su representante debidamente acreditado, salvo el caso de incapacidad mental comprobada ante el Instituto, en que se podrán pagar a la persona o personas a cuyo cuidado quede el incapacitado.

El IMSS podrá celebrar convenios con los patronos para el efecto de facilitar el pago de subsidios a sus trabajadores incapacitados, salvo las cuotas previstas en el artículo 168 de la presente LSS, que se aplicarán a las cuentas individuales de los trabajadores.

Si derivado del riesgo de trabajo se presenta la muerte del asegurado, el Instituto calculará el monto constitutivo al que se le restará los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el IMSS deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas en pro de los beneficiarios.

Estos últimos elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos referidos anteriormente.

En el caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, estos podrán optar por elegir cualquiera de las siguientes opciones:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido.
- Contratar rentas por una cuantía mayor.

Por otro lado, es importante señalar que las pensiones y prestaciones referidas en la LSS, derivadas de la muerte del asegurado como consecuencia de un riesgo de trabajo, serán:

- a) El pago de una cantidad igual a 60 días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (SMGDF), en la fecha de fallecimiento del asegurado.
Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

b) A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida.

En este caso se otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciba.

c) A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

d) A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de 16 años, se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla 16 años.

Deberá otorgarse o extenderse el goce de esta pensión, en los términos del reglamento respectivo, a los huérfanos mayores de 16 años, hasta una edad máxima de 25 años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración, las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

e) En el caso de los dos puntos anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará de 20 a 30%, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en esos mismos puntos.

- f) A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de 16 años o hasta 25 años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica defecto físico o psíquico, se les otorgará una pensión equivalente al 30% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones señaladas, se extinguirá ya sea cuando cumplan 16 años o 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional y, en caso de incapacitados, al recuperas su capacidad para el trabajo.

En este caso se otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciba.

Cabe señalar que al término de las pensiones de orfandad establecidas anteriormente, se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

En el caso referido a la viuda, sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenía varias concubinas, ninguna de ellas gozará de pensión.

El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas con anterioridad, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total.

En caso de que se excediere, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones. Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

Ahora bien, si se llega a presentar el caso de que falte la viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiese correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la viuda o concubina o, en su caso, del viudo o concubinario, la pensión se pagará mientras no contraigan nupcias o entren en concubinato.

Al contraer matrimonio, cualquiera de los beneficiarios mencionados recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

En esta última situación, la aseguradora respectiva deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.

Cuando se reúnan dos o más incapacidades parciales, el asegurado o sus beneficiarios, no tendrán derecho a recibir una pensión mayor de la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.

1.6. PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO

El IMSS está facultado para proporcionar servicios de carácter preventivo, individualmente o a través de procedimientos de alcance general, con el objeto de evitar la realización de riesgos de trabajo entre la población asegurada.

En especial, el Instituto establecerá programas para promover y apoyar la aplicación de acciones preventivas de riesgos de trabajo en las empresas de hasta 100 trabajadores.

De igual manera, el Instituto se coordinará con la STPS, con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las entidades federativas y concertará, en igual forma, con la representación de las organizaciones de los sectores social y privado, con el objeto de realizar programas para la prevención de los accidentes y las enfermedades de trabajo.

Además, dicho organismo llevará a cabo las investigaciones que estime convenientes sobre riesgos de trabajo y sugerirá a los patrones las técnicas y prácticas convenientes a efecto de prevenir la realización de dichos riesgos.

El Instituto contara también con la facultad de poder verificar el establecimiento de programas o acciones preventivas de riesgo de trabajo en aquellas empresas que por la siniestralidad registrada puedan disminuir el monto de la prima de este grupo.

Por su parte, los patrones deberán cooperar con el IMSS en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

1. Facilitarle la realización de estudios e investigaciones.
2. Proporcionarle datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo.
3. Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

1.7. SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Quedan amparados por este seguro:

1. El asegurado.
2. El pensionado por:
 - a) Incapacidad permanente total o parcial.
 - b) Invalidez.
 - c) Cesantía en edad avanzada y vejez.
 - d) Viudez, orfandad o ascendencia.
3. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada.

4. A falta de esposa del pensionado, la concubina.

Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción III.
5. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores.

6. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional

7. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136 de la LSS.

8. El Padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste.

9. El Padre y la madre del pensionado.

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

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 la LSS.

Para tener derecho a las prestaciones consignadas en este capítulo, el asegurado, el pensionado y los beneficiarios deberán sujetarse a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el IMSS.

El IMSS podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad, particularmente tratándose de padecimientos contagiosos.

Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad haga dispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien, del Ministerio Público o autoridad legalmente competente.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

El Instituto, se subrogará en los derechos de los derechohabientes y concederá las prestaciones mencionadas en el párrafo anterior. En este caso, el patrón enterará al Instituto el importe de los capitales constitutivos.

Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta esa fecha que correspondan al seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate.

No procederá la determinación del capital constitutivo, cuando el Instituto otorgue a los derechohabientes las prestaciones en especie y en dinero a que tengan derecho, siempre y cuando los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, hubiesen sido entregados al Instituto dentro de los plazos que señalan los artículos 15, fracción I y 34 de la LSS.

El Instituto prestará los servicios que tiene encomendados, en cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente, a través de su propio personal e instalaciones.
2. Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijarán el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes.
3. Asimismo, podrá celebrar convenios con quienes tuvieren establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratare de patronos con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos. En dichos convenios se pactará, en su caso, el pago de subsidios mediante un sistema de reembolsos. Estos convenios no podrán celebrarse sin la previa anuencia de los trabajadores o de su organización representativa.
4. Mediante convenios de cooperación y colaboración con instituciones y organismos de salud de los sectores públicos federal, estatal y municipal, en términos que permitan el óptimo aprovechamiento de la capacidad instalada de todas las instituciones y organismos.

De igual forma, el Instituto podrá dar servicio en sus instalaciones a la población atendida por dichas instituciones y organismos, de acuerdo a su disponibilidad y sin perjuicio de su capacidad financiera.

En todo caso, las personas, empresas o entidades a que se refiere este artículo, estarán obligadas a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas médicas o administrativas que éste les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el mismo Instituto, en los términos de los reglamentos que con respecto a los servicios médicos se expidan.

El IMSS elaborará los cuadros básicos de medicamentos que considere necesarios, sujetos a permanente actualización, a fin de que los productos en ellos comprendidos sean los de mayor eficacia terapéutica.

1.8. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

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 previstos en esta la LSS. El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados.

Se considerarán como semanas de cotización por lo que se refiere al seguro contenido en este capítulo las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad médica para el trabajo. El pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquél que desarrollaba al declararse ésta.

Cuando una persona tuviera derecho a dos o más de las pensiones establecidas en esta la LSS, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, recibirá en su caso, la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta individual que corresponda.

Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este seguro y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del cien por ciento del salario mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgos de trabajo.

Cuando cualquier pensionado traslade su domicilio al extranjero, podrá continuar recibiendo su pensión mientras dure su ausencia, conforme a lo dispuesto por convenio internacional, o que los gastos administrativos de traslado de los fondos corran por cuenta del pensionado. Esta disposición será aplicable a los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Los asegurados que obtengan una pensión definitiva por invalidez y vida o por riesgos de trabajo, así como aquellos que gocen de una pensión por retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, podrán optar por que, con cargo a su pensión, se cubran los créditos que les hayan sido otorgados por las Entidades Financieras a que se refiere la Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros.

La Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán emitir reglas de carácter general que se requieran para la aplicación de lo dispuesto en este seguro.

Dichas reglas deberán prever la forma y términos en que las Entidades Financieras señaladas en el primer párrafo de este artículo deberán comunicar al Consejo Técnico del Instituto y a las aseguradoras y administradoras de fondos para el retiro con las que celebren los convenios a que se refiere este precepto.

Las condiciones generales del crédito, incluyendo el Costo Anual Total aplicable a los préstamos mencionados, con objeto de que éstos, de forma clara, precisa y transparente los hagan del conocimiento de los pensionados, para fines de comparación en la elección de la Entidad Financiera a la que solicitarán el préstamo.

1.9. SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Los riesgos protegidos por este seguro son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta LSS.

El otorgamiento de las prestaciones contenidas en este seguro requiere del cumplimiento de períodos de espera medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada una de los ramos de aseguramiento amparados.

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

CAPITULO 2 DEL REGIMEN VOLUNTARIO

2.1. DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

RÉGIMEN VOLUNTARIO COMPRENDE:

- Trabajadores en industrias.
- Familiares.
- Trabajadores independientes.

En los artículos 240 al 245 de la Ley del Seguro Social, nos habla sobre el Seguro de Salud para la Familia, el cual es un esquema de aseguramiento que permite inscribirse al IMSS, y con ello proteger médicamente a sus familiares que vivan en México, o en el extranjero y o para uso personal cuando se encuentren en territorio nacional.

Los sujetos amparados por el seguro de salud para la familia son los señalados en el artículo 84 de la LSS y se sujetarán a los requisitos que se indican en el mismo. Se puede inscribir a los familiares directos y adicionales.

Familiares Directos:

- Esposa o concubina
- Hijos
- Padre
- Madre

Familiares Adicionales:

- Abuelos
- Nietos
- Hermanos
- Primos
- Hijos de los hermanos
- Hermanos de los padres.

CUOTA ANUAL DEL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

La cuota es anual anticipada y se determina de acuerdo con el rango de edad al que pertenezca cada miembro del grupo familiar asegurado, la cual se actualiza en febrero de cada año de acuerdo al incremento en el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

PRECIOS VIGENTES DEL 1 DE FEBRERO DE 2012 AL 31 DE ENERO DE 2013.

RANGO DE EDAD	CUOTA ANUAL
0 a 19 años	\$1,371.25
20 a 39 años	\$1,602.60
40 a 59 años	\$2,395.40
60 más años	\$3,604.70

PRESTACIONES QUE OTORGA

Asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, incluye:

Consultas médicas	Hospitalización	Consultas con especialistas
Medicamentos	Estudios de laboratorio	Servicio dental básico
Operaciones	Servicios de rayos X	Atención por maternidad

ENFERMEDADES PREEXISTENTES

No será sujeto de aseguramiento el solicitante que presente enfermedades preexistentes, como tales:

- Cáncer
- Diabetes con complicaciones tardías como
- Insuficiencia Renal
- Pérdida de la vista
- Afecciones cardíacas
- Hipertensión con complicaciones tardías.
- Artritis o Reumatismo con complicaciones.
- Tener Marcapasos.
- Haber sufrido embolias, entre otras.

INICIO DE SERVICIOS

La incorporación al Seguro de Salud para la Familia, podrá realizarse en cualquier día hábil del año, iniciando los servicios médicos del IMSS a partir del primer día del mes siguiente al de la incorporación.

NO HAY CANCELACIONES

En ningún caso, el IMSS hará devolución total o parcial de los pagos realizados, por lo que es muy importante que toda la información que se proporcione sea la correcta y completa, en especial respecto a las enfermedades preexistentes.

Para realizar el trámite de inscripción al Seguro de Salud para la Familia, puede realizarlo personalmente o por conducto de un representante, en la Subdelegación del IMSS más cercana a su domicilio.

2.2. SEGUROS ADICIONALES

Las empresas interesadas en suscribir seguros adicionales, para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos-ley o colectivos de trabajo superiores a las de la misma naturaleza establecidas en el régimen obligatorio, pueden realizar de manera voluntaria los trámites ante la subdelegación correspondiente, para lo cual cumplirán los requisitos previstos en los artículos 246 a 250 de la LSS vigente.

El Instituto podrá contratar seguros adicionales para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos Ley o en los contratos colectivos de trabajo que fueran superiores a las de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio del Seguro Social.

Las condiciones superiores de las prestaciones pactadas sobre las cuales pueden versar los convenios son:

- Aumentos de las cuantías.
- Disminución de la edad mínima para su disfrute.
- Modificación del salario promedio base del cálculo.
- En general todas aquellas que se traduzcan en coberturas y prestaciones superiores a las legales o en mejores condiciones de disfrute de las mismas.

La prima, cuota, períodos de pago y demás modalidades en la contratación de los seguros adicionales, serán convenidos por el Instituto con base en las características de los riesgos y de las prestaciones protegidas, así como en las valuaciones actuariales de los contratos correspondientes.

Las bases de la contratación de los seguros adicionales se revisarán cada vez que las prestaciones sean modificadas por los contratos de trabajo, si pueden afectar las referidas bases, a fin de que el Instituto con apoyo en la valuación actuarial de las modificaciones, fije el monto de las nuevas primas y demás modalidades pertinentes.

Los seguros adicionales se organizarán en sección especial, con contabilidad y administración de fondos separada de la correspondiente a los seguros obligatorios.

CAPITULO 3

SALARIO BASE DE COTIZACION Y PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACION

El Salario Base de Cotización está conformado por distintos elementos básicos que se les dan a los trabajadores como las gratificaciones, la prima vacacional, prima dominical, etc., sin embargo, no todo lo que recibe el trabajador formará parte de éste, ejemplo de lo que no forma parte del Salario son los instrumentos de trabajo o el ahorro. Sólo ciertos conceptos podrán formar parte del Salario Base de Cotización en determinado porcentaje o cantidad, según corresponda.

3.1. EL SALARIO BASE DE COTIZACION, SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo, salario es, "...La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Para la oficina internacional de trabajo se define como, "...La ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este ultimo haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

3.2. EL SALARIO, SEGÚN LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

De acuerdo con el artículo 5º.-A de la Ley del Seguro Social, el salario es, "...La retribución que la LFT define como tal".

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

El Salario Mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La LFT dispone en su artículo 88° que tratándose de empleados que realicen un trabajo material, el plazo de pago no será mayor a una semana, y para los demás trabajadores dicho plazo será de 15 días.

En el pago de salarios también se deben considerar los descuentos a los mismos teniendo presente que cuando se trate de empleados que perciban el salario mínimo, según el artículo 97° de la LFT, solo podrán realizarse los siguientes:

1. Pensiones alimenticias decretadas por las autoridades competentes a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.
- 2- Pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
- 3- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

A los trabajadores que perciban un salario superior al mínimo, además de los anteriores, también podrán realizarse los descuentos siguientes en base al artículo 110 de la LFT:

- a) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas o averías. En este caso, la cantidad exigible total no será mayor a un mes de salario y el descuento realizado en un periodo no podrá rebasar el 30% del excedente del salario mínimo.

- b) Pago de cuotas a sociedades cooperativas y cajas de ahorro.
- c) Pago de cuotas sindicales.

La LFT, considera algunas normas para la protección del salario y se establecen con objeto de evitar abusos de la parte patronal, son las siguientes:

- El salario puede ser fijado libremente por las partes o sujetarse a los límites que establece a través de la CONASAMI, es decir, podrá pactarse un salario mínimo general o profesional, según corresponda al área geográfica donde se presente el servicio o la rama de la actividad económica, oficio o trabajo especial que se encomiende, respectivamente, de acuerdo con los artículos 91 y 92 de la LFT.
- La CONASAMI, es responsable de la determinación de los salarios mínimos, en el artículo 94º de la LFT menciona lo siguiente, "...Los salarios mínimos se fijaran 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".

3.3. TIPOS DE SALARIOS

EXISTEN 2 TIPOS DE SALARIOS MINIMOS:

Salarios Mínimos Generales, Para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o más entidades federativas, estos 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, profesionales, oficios o trabajos especiales.

La Comisión Nacional determinara la división de la república en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial ente dichos municipios.

Salarios Mínimos Profesionales, Los salarios mínimos Profesionales podrán ser generales para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

No hay un tope para convertir un salario superior, pues la LFT solo hace mención de un salario máximo para el caso del pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y las primas de antigüedad, de tal manera que el patrón bien puede asignar un salario superior al mínimo general o profesional, pero nunca inferior a estos.

Por tanto, el salario de los trabajadores puede fijarse, entre otras formas, como alguna de las siguientes:

1. **Por unidad de tiempo:** Consiste en estipular como pago una cantidad de dinero, por cubrir cada semana o quincena, independientemente de la calidad y cantidad de esfuerzo realizado durante la jornada laboral.
2. **Por unidad de obra:** Se estipula pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador; se conoce como pago a destajo. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario. De ahí que este salario tenga una naturaleza variable, pues no siempre se realizaran las mismas unidades.
3. **Por comisión:** Se pacta una prima sobre el valor de las mercancías vendidas o colocadas, es decir, constituye un porcentaje determinado en relación con el número y el valor de las operaciones que concrete el trabajador por comisión.
4. **A precio alzado;** esta modalidad consiste en encontrar toda la labor o la actividad a desarrollar por una cantidad determinada.

Cuando el salario se fija por unidad de obra, de acuerdo con el artículo 83º de la LFT, tiene que especificarse la naturaleza de esta, indicando además la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador. Así, el patrón no podrá exigir cantidad alguna por el desgaste natural que sufra la herramienta a causa del trabajo.

De esta manera, el salario por unidad de obra, si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, pues entre más unidades produzca su ingreso aumentara.

Asimismo, es común que las empresas combinen el salario por unidad de tiempo y obra, para convenir un salario fijo mas una bonificación, es decir, por la tarea o cantidad normal de trabajo que el empleado realice en su jornada recibe un salario fijo o base, y cada unidad laborada que exceda de la tarea se retribuirá por separado con esto, el trabajador más hábil y diligente, además de percibir su salario normal, obtendrá una cantidad adicional como premio o comisión.

3.4. INTEGRACIÓN DEL SALARIO

Para efectos de la Ley del Seguro Social, el salario base de cotización se integra con:

PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA

Integra la cuota diaria pagada a los trabajadores.

GRATIFICACIONES

Las gratificaciones que un trabajador reciba de manera permanente o periódica, excluyendo del salario base de cotización las gratificaciones que se reciban excepcional o eventualmente.

AGUINALDO

Percepción conocida, predeterminada y cuantificable.

ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN GRATUITAS

Cuando por cada una de éstas el trabajador pague hasta 19% del salario mínimo general del Distrito Federal (SMGDF), el porcentaje de incremento al Salario Base de Cotización será de 8.33% si se otorga un alimento; 16.66% si son dos alimentos y 25% en caso de tratarse de los tres alimentos. Mientras que la habitación, cuando se otorgue de manera gratuita a los trabajadores y el Salario Base de Cotización al IMSS del trabajador que la reciba se incrementara en 25%.

PRIMAS VACACIONAL Y DOMINICAL

La prima vacacional es una prestación que tiene como finalidad permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar mejor sus vacaciones, debido a que se considera parte de su salario.

COMISIONES

El hecho de que el trabajador convenga en que su salario se integra con determinado porcentaje de las cuentas que llegan a cobrar, no implica que sea un comisionista, es decir, un mandatario especial del patrón, pues la Ley Federal del Trabajo, determina que el salario de un trabajador puede fijarse con base en una comisión.

Cualquier otra cantidad prestación que se entregue al empleado por su trabajo como:

VACACIONES

Estas deberán integrarse al Salario Base de Cotización cuando sean pagadas pero no disfrutadas. En cuanto a las vacaciones disfrutadas no integraran para dicho salario base de cotización.

DÍAS FESTIVOS Y DE DESCANSO SEMANAL,

Estas percepciones son parte integrante del salario, porque los pagos del salario correspondiente a esos días de descanso y festivos son pagos en efectivo por cuota diaria, así como los bonos o premios por productividad y ayuda para transporte.

EL TIEMPO EXTRAORDINARIO

Las horas prestadas de manera permanente (debe existir un pacto patrón-trabajador por escrito para laborarlas, o simplemente notables en hechos), pero que rebasen los límites fijados por el IMSS para el llamado tiempo extraordinario o eventual.

FONDO DE AHORRO

La aportación periódica exclusivamente patronal. Cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador, en este supuesto, se integra solamente la cantidad excedente respecto a la aportación del trabajador, en caso de que el trabajador pueda hacer más de dos retiros al año, la aportación se integrara en todos los casos.

DESPENSA

Las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo importe rebase el 40% del Salario Base de Cotización para el Distrito Federal.

PROPINAS

Las propinas que sean pactadas entre los trabajadores y el patrón, siendo cubiertas directamente por éste, como salas de banquetes, salas de eventos especiales, etc.
Participación de utilidades.

Solo se integrara la diferencia de los que se dio, cuando se reparten sin haber utilidades en la empresa, o cuando se repartió en mayor cantidad de las habidas.

VIÁTICOS

Son viáticos, las cantidades que se entregan a un trabajador por concepto de alimentación, hospedaje y transporte en los casos en que tiene que desarrollar sus labores en un lugar fuera de su domicilio o residencia habitual, y solo son exigibles mediante la comprobación aquella efectuada las erogaciones respectivas.

PREVISIÓN SOCIAL

La cantidad que el patrón entrega directamente y en efectivo a sus trabajadores o a sus grupos para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos, se integra a la cantidad inicialmente entregada para la contratación del seguro relativo, como las cantidades periódicas para el pago de las primas, las prestaciones de esta naturaleza que constituyan prestaciones fijas y constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador o a sus hijos, pago de un club deportivo, etc., o bien otorgamiento de una cantidad fija a los trabajadores bajo el rubro genérico de "previsión social".

No obstante lo anterior, en la práctica, el cálculo de las diversas prestaciones laborales como el aguinaldo, las horas extras o la prima vacacional, se efectúa considerando solo los pagos hechos al trabajador por cuota diaria y no el salario integrado conforme a la Ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha mencionado que solo las indemnizaciones deben ser calculadas conforme al salario integrado en cita, por lo que las demás prestaciones laborales que tienen como base el salario, deben ser determinadas considerando solo la Cuota Diaria.

La SCJN hace mención lo siguiente:

SALARIO BASE PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES, *El salario que debe servir para cuantificar las prestaciones del trabajador, es el que ordinariamente se percibe por día laboral y no el conocido como "integrado", que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la LFT, entre ellas el aguinaldo, vacaciones y la prima vacaciona, y que sirve de base para la indemnizaciones, conforme al artículo 89 del mismo ordenamiento legal, es decir, que si las prestaciones sirven de base al salario integrado, este no puede servir de base a las prestaciones.²*

SALARIO DIARIO INTEGRADO PARA EFECTOS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E INFONAVIT.

SALARIO BASE DE COTIZACION

Es el **salario diario con el que 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 la base para el cálculo de las prestaciones en dinero a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios legales.

En el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, establece que el Salario Base de Cotización se integra con los conceptos siguientes:

- a) Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- b) Gratificaciones
- c) Percepciones.
- d) Alimentación.
- e) Habitación.

² SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO, AMPARO DIRECTO 469/93., AMP DE MEXICO, S.A. 1º. DE JUNIO DE 1993.

- f) Primas.
- g) Comisiones.
- h) Prestaciones en especie.
- i) Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de las remuneraciones que no integran el Salario base de cotización que se indican en el artículo 27 de la LSS.

Por lo que respecta al INFONAVIT, la fracción II del artículo 29 de la Ley de dicho Instituto, establece que en lo que corresponda a la integración y cálculo de la base para el pago de las aportaciones al referido instituto, se aplicara lo contenido en la LSS.

REMUNERACIONES QUE NO INTEGRAN EL SALARIO PARA EFECTOS DEL IMSS E INFONAVIT.

De acuerdo con el artículo 27 de la LSS, las remuneraciones y otros conceptos que no se deben incluir dentro del salario base de cotización, son los siguientes:

- a) Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- b) El ahorro. Este concepto no integrara el salario base de cotización cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara el salario.
- c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- d) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- e) Las cuotas que en los términos de la LSS le corresponde cubrir al patrón, así como las aportaciones al INFONAVIT.
- f) La PTU.

- g) La habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores. Se entenderá que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG diario que rija en el D.F. Cuando el importe de dicha prestación rebase el por ciento en cita, solo se integrara el excedente.
- h) Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización. Cuando el importe de estas prestaciones rebase el citado por ciento, solo se integrara el excedente.
- i) Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones será n solo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.
- j) El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT. Cuando el importe de esta prestación rebase tales márgenes, solo se integrara el excedente.

Para que los conceptos enlistados se excluyan como integrantes del Salario Base de Cotización, deberán estar debidamente registrados en la Contabilidad del Patrón.

El Salario Base de Cotización, establece un límite para éste, dependiente del área geográfica de cada trabajador.

DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION

Con el objeto de determinar el salario base de cotización, se obtendrá el salario diario de la forma siguiente:

- a) En caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, según corresponda. ANALOGO, este procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los mencionados.

- b) Cuando además de los elementos del salario, el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, las mismas se sumaran a dichos elementos fijos.
- c) Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirá entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomara el salario probable que le corresponda en dicho periodo.

- d) En los supuestos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerara de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumara a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en los términos señalados en número anterior.

REGLAS PARA DETERMINAR LA COTIZACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.

El periodo de pago de cuotas es igual al mes natural.

Para fijar el salario diario en caso de que se pague por:

Semana	Se dividirá entre 7
Quincena	Se dividirá entre 15
Mes	Se dividirá entre 30
Periodos distintos a los señalados	Procedimiento Análogo

PROCEDIMIENTOS DE INTEGRACION AL SALARIO BASE DE COTIZACION. CON ELEMENTOS FIJOS

- Aguinaldo
- Prima vacacional.
- Factor mínimo de integración del salario base de cotización.
- Prima dominical.
- Despensa.
- Ayuda para transporte.
- Alimentación y habitación.

CON ELEMENTOS VARIABLES

- Día de salario devengado.
- Trabajo a destajo.

CON ELEMENTOS MIXTOS

- Avisos de modificación de salario.
- Premios de asistencia y puntualidad.
- Bonos o premios de productividad.
- Comisiones y destajo con salario de garantía.
- Sobresueldo por suplencias

CON TIEMPO EXTRAORDINARIO

SALARIO FIJO

Los elementos fijos corresponderán al salario pagado, aguinaldo y prima vacacional; además de existir algunos conceptos a considerarse como el excedente de despensa, ayuda de transporte en efectivo, fondo de ahorro en donde solamente aporta el patrón.

Una mecánica habitual es el de factorizar las remuneraciones fijas para determinar el salario base de cotización.

EJEMPLO

Para determinar el SBC de remuneraciones fijas:

SUPUESTO:

Salario mensual	\$10,000.00
Aguinaldo	30 días
Prima vacacional 30%	(10 días de vacaciones)

PROCEDIMIENTO:

- Cuota diaria: Se divide el salario mensual entre 30 días
Cuota diaria: $\$10,000.00/30 = \333.33
- Aguinaldo: se toman los días que se den de aguinaldo y se dividen entre los días del año:
Aguinaldo: $30/365 = 0.0812$
- Prima vacacional: se toma el porcentaje que se da del aguinaldo, se multiplica por 10 y se divide entre los días del año:
Prima vacacional: $30\% \times 10/365 \text{ días} = 0.00821$
- Se suman los factores: el del aguinaldo más el de la prima vacacional
Suma de factores: $0.08219 + 0.00821 = 0.0904$
- Cuota fija del salario base de cotización: se multiplica la cuota diaria por el valor que salga de sumar los factores, más la unidad:
Cuota fija: $\$333.33 \times (1 + 0.0904)$
 $(333.33) (1.0901) = \$363.46$

SALARIO VARIABLE

El salario de integración con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos se sumara a los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirá entre el numero de días de salario devengado en este periodo.

La característica de integración salarial denominada "variable", corresponde a ingresos no conocidos previamente, como pueden ser comisiones, destajos, tiempo extra integrable, algunos bonos, etc.

EJEMPLO

Para determinar el SBC de remuneraciones variables:

SUPUESTO:

- Comisiones en enero \$7,500.00
- Comisiones de febrero \$12,500.00
- Bono especial en febrero \$3,700.00
- El trabajador no tuvo faltas en los dos meses

PROCEDIMIENTO:

- Percepciones correspondientes a enero y febrero: \$23,700.00
- Días de salario devengado en el periodo:
Enero 31 + Febrero 28 = Total 59
- Determinación del SBC
- Las prestaciones de los meses correspondientes se dividen entre los días del periodo.

$$\$23,700.00/59 = 401.69$$

$$\text{SBC} = \$401.69$$

SALARIO MIXTO

Cuando el salario de un trabajador se integra con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumaran a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

En este caso, básicamente consistiría en una combinación de los ingresos del trabajador, para efectos de integración salarial.

EJEMPLO:

Se suman los elementos fijos con los variables:

Parte fija:	\$363.46
Parte variable:	<u>\$401.69</u>
SBC	\$765.15

Entonces se puede decir que el salario mixto es la suma de la determinación del salario fijo más el variable.

CAPITULO 4

FORMAS E INSTRUCCIONES DE LLENADO

A continuación se presentan las formas e instrucciones que se tendrán que presentar en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

<i>FORMATOS</i>	<i>DESCRIPCIÓN</i>
Afil-01-A “Aviso de inscripción patronal o de reanudación de actividades”	Obtención de registro patronal o reanudación de actividades
Afil-02, “Aviso de inscripción del trabajador”	Obtención de inscripción de trabajadores (altas o reingresos)
Afil-03, “Aviso de modificación de salario del trabajador”	Modificaciones salariales
Afil-04, “Aviso de baja del trabajador asegurado”	Baja de trabajadores

4.1. INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Las empresas al registrarse por primera vez o al cambiar deberán clasificarse actividad deberán autoclasificarse para efectos de la determinación y prima en el seguro de riesgos de trabajo. Asimismo, las empresas deberán clasificarse por actividad o clase por disposición del reglamento de la LSS.

- IMSS-02-001-A: PARA PERSONA FÍSICA
- IMSS-02-001-B: PARA PERSONA FISCA EN EL CAMPO
- IMSS-02-001-C: PARA PERSONA MORAL
- IMSS-02-001-D: PARA PERSONA MORAL EN EL CAMPO

- IMSS-02-001-E: PARA PERSONA MORAL SINDICATO
- IMSS-02-001-F: PARA PERSONA FISICA POR CLASE
- IMSS-02-001-G: PARA PERSONA MORAL POR CLASE

4.2. TARJETA DE IDENTIFICACIÓN PATRONAL

Es la tarjeta que identifica al patrón o representante legal de alguna empresa para realizar algún movimiento laboral ante el IMSS, como pueden ser; altas y bajas de trabajadores así como también aportaciones

4.3. AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL O MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO

Todo cambio, modificación, alta o baja de los trabajadores, deberá ser enterado al Instituto, dentro de los cinco días hábiles a partir del evento, para lo cual existen ciertos formatos para cada caso.

Afil-01-A "Aviso de inscripción patronal o de reanudación de actividades"	Obtención de registro patronal o reanudación de actividades
---	---

- **DEL TRABAJADOR**, Alta, Baja o Modificación del Salario.
- **DEL PATRÓN**, Alta, baja, cambio de domicilio, cambio de razón social, aumento o disminución de obligaciones, clausura, fusión, enajenación, concurso mercantil, declaración de quiebras y huelga.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACIÓN-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL O DE MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO

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

EXCLUSIVO I.M.S.S.		NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
TIPO DE MOV.	CAUSA	CLAVE MUNICIPIO	ARGUMENTO
		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	

ENCASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S) _____ APELLIDO PATERNO _____ APELLIDO MATERNO _____
ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA _____

EXCLUSIVO I.M.S.S. EN SEGUROS ESPECIALES

CLASE DE REGISTRO MANIFIESTA POR EL PATRON	FRACCION	PRIMA	MES	FORMA REG.	R.F. IDENTIF. (CONVENIO)	FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO
						DIA (2 DIGITOS) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIGITOS)

DOMICILIO DEL PATRON

CALLE Y NO. MANZANA _____ NUMERO _____ COLONIA Y/O POBLACION _____
MUNICIPIO _____ ESTADO _____ C.P. _____

MARQUE CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO

<input type="checkbox"/> A ALTA PATRONAL	<input type="checkbox"/> B REANUDACION ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> C CAMBIO DOMICILIO O CIRCUNSCRIPCION	<input type="checkbox"/> D CAMBIO NOMBRE O RAZON SOCIAL
<input type="checkbox"/> E SUSTITUCION PATRONAL	<input type="checkbox"/> F DUPLICIDAD	<input type="checkbox"/> G BAJA	<input type="checkbox"/> H HUELGA
		<input type="checkbox"/> INICIO	<input type="checkbox"/> LEGAL
		<input type="checkbox"/> TERMINO	<input type="checkbox"/> INEXISTENTE

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

DELEGACION _____ SUBDELEGACION _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL _____

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTOS TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

AVISOS ORIGINALES

Editado por: **Sistemas Nogari**

4.4. AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR

El artículo 15 de las LSS dispone que las personas físicas o morales que empleen los servicios de uno o varios trabajadores tendrán la obligación de:

- Inscribir a sus trabajadores en el IMSS, así como comunicar altas, bajas, modificaciones salariales y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles.

Afil-02, “Aviso de inscripción del trabajador”	Obtención de inscripción de trabajadores (altas o reingresos)
--	---

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES AFIL-02	
NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL _____		IMSS CLAVE DE ARGUMENTO PERMANENTE <input type="checkbox"/> 1 EVENTUAL <input type="checkbox"/> 2 EVENTUAL CONST. <input type="checkbox"/> 3	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR _____ CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION _____
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS) _____			
APELLIDO PATERNO _____		APELLIDO MATERNO _____	
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$ _____	TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0 VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 MIXTO <input type="checkbox"/> 2	EXCLUSIVO IMSS FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN DE ESTE AVISO EN EL IMSS _____	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.) _____	SEXO MASC. <input type="checkbox"/> 1 FEM. <input type="checkbox"/> 2	EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO _____	
LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) _____	FECHA DE NACIMIENTO _____	OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR _____ U. M. F.	
NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO) _____			
NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA) _____			
DOMICILIO DEL TRABAJADOR CALLE Y O MANZANA NÚMERO COLONIA Y O POBLACION _____			
MUNICIPIO ENTIDAD C.P. _____			
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO _____			
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO CALLE Y O MANZANA NÚMERO COLONIA Y O POBLACION _____			
MUNICIPIO ENTIDAD C.P. _____			
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL _____		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR _____	
EXTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1			

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.
CAPTURA / AVISO ORIGINALES CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION. Editado por: Sistemas Nogari.

Los patrones que presenten la documentación requerida por la institución para efectos de la inscripción o que no cumplan dichas obligaciones en los plazos establecidos, serán sancionados de conformidad con el capítulo relativo a infracciones, sanciones y delitos de la LSS y del RACERF.

4.5. AVISO DE MODIFICACIÓN DEL SALARIO DEL TRABAJADOR

Afil-03, "Aviso de modificación de salario del trabajador"	Modificaciones salariales
--	---------------------------

El artículo 27 de la LSS enumera los conceptos por cuya naturaleza quedan excluidos de la integración salarial. Por consiguiente, los patrones observaran lo previsto en el artículo 34 de la LSS, el cual, después de las reformas vigentes a partir del 21 de diciembre de 2001, otorga los siguientes plazos para comunicar al IMSS la base de cotización de cada uno de los trabajadores que tengan a su servicio:

TIPO DE SALARIO	PLAZO PARA PRESENTAR EL AVISO DE MODIFICACIÓN
Fijo	Cinco días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió la modificación
Variable	Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre
Mixto	Si se modifica el elemento fijo, cinco días hábiles siguientes al cambio. Si se modifica elemento variable, cinco primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR		INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES		AFIL-03
I.M.S.S. CLAVE DE ARGUMENTO: PERMANENTE 1, EVENTUAL 2, EVENTUAL CONST 3		TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR: PERMANENTE 1, EVENTUAL 2, EVENTUAL CONST 3		NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR: _____
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL: _____		CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION: _____		DIS. VER: _____
NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS): _____				
APELLIDO PATERNO: _____		APELLIDO MATERNO: _____		NOMBRE(S) OCUPACION DEL TRABAJADOR: _____
SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR \$: _____	TIPO DE SALARIO: FIJO <input type="checkbox"/> VARIABLE <input checked="" type="checkbox"/> MIXTO <input type="checkbox"/>	EXTEMPORANEO <input checked="" type="checkbox"/>		
SALARIO BASE DE COTIZACION \$: _____	FECHA DE LA MODIFICACION: _____		EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO: _____	
DIA (2 DIG.) MES (2 DIG.) AÑO (4 DIG.)		NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO: _____		
EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S): _____		APELLIDO PATERNO: _____		APELLIDO MATERNO: _____
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO: _____		CALLE Y/O MANZANA: _____		NUMERO: _____
MUNICIPIO: _____		ENTIDAD: _____		C.P.: _____
FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL: _____		FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR: _____		
LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES.				
CAPTURA / AVISO ORIGINALES				

En seguida se indica los datos que incluirán el formato Afil-03, "Aviso de modificación de salario del trabajador":

- Numero de registro patronal asignado por el IMSS a la empresa respectiva mediante el formato Afil-01 (a 10 posiciones y el respectivo digito verificador).
- Tipo de relación laboral establecida con los trabajadores, a saber:
 - a) Permanente (por tiempo indeterminado o indefinido).
 - b) Eventual (cuando la relación laboral se tipifica por obra determinada o por tiempo determinado de conformidad con la LFT).
 - c) Eventual de la construcción (cuando el vínculo laboral se halla sujeto a la duración de la obra y a las características).
- Numero de Seguridad Social plasmado en el aviso de inscripción correspondiente (formato Afil-02).
- CURP o clave del RFC del trabajador.
- Nombre completo del trabajador, el cual se anotará en el orden siguiente: apellidos paterno, materno y nombre(s).
- Ultimo salario base de cotización manifestado al IMSS.
- salario base de cotización modificada, que se calculara de conformidad con el artículo 27 de la LSS.
- Tipo de salario tras la modificación que se presenta (si bien a los trabajadores que ingresan en un empresa se les asigna generalmente un salario fijo, podría reconocérseles después –por las actividades encomendadas a ellos- el derecho de recibir ingresos adicionales de tipo variable, como premios de productividad o gratificaciones por desempeño; por lo mismo, se comunicaran al instituto tanto incremento como la modificación del tipo de salario, que en tal caso se tornara de fijo a mixto).
- Fecha a partir de la cual se modificara el salario base de cotización.
- Señalamiento con una "X" si se trata de la presentación extemporánea del aviso (en este caso–si no medió requerimiento de las autoridades competentes-, puede hacerse valer la exhibición espontánea mediante un escrito libre, con fundamentos en el articulo 304-C de la LSS).

- Ocupación del trabajador que podrá ser nuevas si este fue promovido a otra actividad por el incremento respectivo, en cuyo caso se realizara el señalamiento pertinente.
- De pactarse una relación de trabajo por jornada o semana reducidas:
 - a) Horario de labores: si se trata de una persona que trabajara durante un tiempo inferior al establecido en la LFT y si el monto del salario se fijara por unidad de tiempo.
 - b) Días por laborar: si en los servicios de la persona respectiva se emplearán menos de los seis días por semana establecidos en la LFT y si el importe de salario por recibir establecerá por día trabajado.
- Nombre del patrón –si se trata de una persona física-, denominación o razón social –en el caso de las personas morales- y domicilio completo del centro laboral.
- Firmas del patrón o de su representante legal y del trabajador.

En los avisos de modificación salariales atenderá el elemento modificado para cumplir cabalmente los plazos previstos sobre la presentación de los formatos respectivos. De lo contrario, se consideraría extemporánea la exhibición de ellos y el IMSS impondría las multas procedentes.

De conformidad con el artículo 55 del RACERF, el IMSS aplicara de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales adicionándole los porcentajes mínimos establecidos por la LFT, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos que reciban las prestaciones mínimas y tengan un año o menos de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

Lo anterior, en virtud de que los trabajadores adquieren antigüedad a medida que pasa el tiempo. Con esto, las prestaciones mínimas de ley (como las vacaciones y prima vacacional) aumentan y, desde luego, deben reflejarse en el salario base de cotización ante el IMSS e INFONAVIT.

4.6. AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ASEGURADO

Afil-04, "Aviso de baja del trabajador asegurado"	Baja de trabajadores
---	----------------------

Mientras el patrón no presente al Instituto aviso de baja del trabajador.

Subsiste la obligación de cubrir las cuotas obrero- patronales.

Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón.

Devolverá a su solicitud el importe de las cuotas obrero-patronales a partir de la nueva alta.

DETERMINACIÓN Y ENTERO DE APORTACIONES

Una de las obligaciones de los patrones es la determinación de las cuotas de sus trabajadores en la que hay que determinar los créditos de cada uno, tener registros individuales entre otros.

Determinación de créditos:

- Cedula por los patrones a la Unidad de Administración
- El patrón determinará las cuotas por programa informático (más de cinco trabajadores).

Contará con registros individuales:

- Periodicidad de pago y montos
- Ausencias y días laborables pagados
- Semana y jornada reducida de cotización mensual y en caso de faltas se tomará de base la tabla del art. 116 II Reglamento.

- Las actualizaciones y recargos si son mayores a las determinadas por el patrón se pagarán y cobrarán las diferencias.
- Los pagos extemporáneos con subrogación de servicios, los recargos actualizaciones serán calculados y pagados sobre el importe revertido.
- Serán en las Unidades Administrativas
- Medios, transferencias electrónicas de fondos y tarjetas de crédito-debito. Las aportaciones voluntarias, se aplicarán en seguro para el retiro y cesantía en edad avanzada y vejez.
- La revisión de subrogación de cuotas, será en el momento del entero.
- En caso de huelga, se deberán exponer las causas y fecha de inicio de la misma antes del inicio de ésta.

OTRAS OBLIGACIONES PATRONALES

En caso de que los trabajadores que laboren en la empresa sólo perciban elementos fijos del salario y no reciban alguna otra percepción variable, el patrón deberá presentar un aviso de modificación al Salario Base de Cotización (SBC) en un plazo de cinco días hábiles a partir de que se realicen las modificaciones.

En caso de que el trabajador reciba elementos variables, el patrón deberá presentar un aviso de modificación dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.

En caso de que el trabajador reciba tanto elementos fijos como variables, si se modifican las percepciones fijas deberá presentarse un aviso dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se modifique el salario. Si se modifican las percepciones variables al concluir el bimestre el aviso se presentará en los términos de la fracción anterior.

4.7. AVISO DE INSCRIPCIÓN A SEGUROS ESPECIALES

Son acreedoras al Seguro de Salud para la Familia, todas aquellas personas que no estén sujetas a un régimen obligatorio en algún sistema de seguridad social, ya sea en forma individual o colectiva.

Afil-05, "Aviso de inscripción a seguros especiales"	Inscripción a seguros especiales
--	----------------------------------

4.8. SOLICITUD PARA PRESENTAR MOVIMIENTOS AFILIATORIOS MEDIANTE DISPOSITIVO MAGNÉTICO.

Es indispensable que como resultado de la revisión efectuada por Contador Público Autorizado por el IMSS, cumpla con la presentación de los avisos afiliatorios y/o modificaciones salariales de los trabajadores que se regularizaron mediante el dictamen.

El personal del Departamento de Auditoría a Patrones, deberá al patrón o representante legal y contadores públicos autorizados para acudir al Área de Afiliación de la subdelegación correspondiente a cada centro de trabajo con la siguiente información y documentación:

- Dispositivo USB o disco 3 ½ con etiqueta, que contenga la descripción de los movimientos afiliatorios que presenta y el registro patronal.
- Formato SAIIA-01 (en tres tantos).
- Tarjeta de Identificación patronal (TIP).

El personal del Área de Afiliación, deberá entregar al patrón o representante legal lo siguiente:

- Tarjeta de Identificación patronal (TIP).
- Dispositivo USB o disco 3 ½ con etiqueta, que contenga la descripción de los movimientos afiliatorios que presenta y el registro patronal.
- Dos tantos del formato SAIIA-01 debidamente sellados.
- Un tanto del reporte resultado del proceso SIREMM-04.

Posteriormente, debe presentar en el Área de Auditoría a Patrones la siguiente documentación:

- Copia fotostática del aviso para dictaminar.
- Copia fotostática del reporte de movimientos (SIREMM-04).
- Dos tantos de la hoja 3 o 6 del Anexo II "Constancia de presentación de avisos afiliatorios elaborados con motivo del dictamen", por cada registro patronal y en su caso la hoja 7 (opcional). Cada uno de los tantos deberá contener firma autógrafa.

El personal del Departamento de Auditoría a Patrones de la subdelegación correspondiente a cada centro de trabajo, aplicará sello de recibido en cada uno de los tantos de la Constancia de presentación de avisos afiliatorios y/o movimientos salariales, en el recuadro para uso exclusivo del IMSS en el apartado "Sello de recibido por el Área de Auditoría". Se entregará al contador público, patrón o representante legal uno de los tantos, mismo que deberá incluirse en los legajos de su dictamen. Es importante señalar, que los avisos afiliatorios invariablemente se deberán presentar ante las Áreas de afiliación de la Subdelegación que corresponda a cada registro patronal, con anticipación al vencimiento del plazo establecido para la entrega del dictamen, independientemente que el aviso para dictaminar por todos los registros patronales, se haya presentado en la Subdelegación correspondiente al domicilio fiscal.

CAPITULO 5

INTEGRACIÓN DE LOS SEGUROS DE RIESGO DE TRABAJO, ENFERMEDAD Y MATERNIDAD, INVALIDEZ Y VIDA, Y RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

5.1. DETERMINACIÓN E INTEGRACIÓN DE CUOTAS

5.1.1. INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN CON ELEMENTOS FIJOS

En el artículo 30, fracción I, de la LSS, se indica que "...Cuando además de los elementos fijo del salario el trabajador percibirá regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, estas se sumaran a dichos elementos fijos.

Los elementos fijos son las prestaciones mínimas de la ley o superiores prevista en un contrato colectivo individual o colectivo de trabajo, tales como:

- La gratificación anual (aguinaldo).
- Prima vacacional.
- Prima dominical (cuando los trabajadores laboran en domingo y descansan en el transcurso de la semana).

Son ejemplos de las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, los sobresueldos y compensaciones que sin estar previstos en un contrato individual o colectivo, pueden establecerse previamente de manera fija.

También se pueden incluir aquellos conceptos que al no cumplir con los requisitos que condicionan su exclusión, necesariamente formaran parte del salario base de cotización, tales como:

- La alimentación o la habitación.
- Los vales de despensa.
- El fondo de ahorro.
- Las ayudas para transporte y renta.

GRATIFICACION ANUAL /AGUINALDO)

Conforme al artículo 87 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a que se les pague un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario.

Es decir cualquier trabajador que preste sus servicios de manera subordinada adquiere el derecho a esta prestación, independientemente de haber cumplido el año de servicios, por lo que, en todo caso, el pago se hará en forma proporcional al tiempo trabajado.

Por disposición contenida en los artículos 27 y 30, fracción I, de la LSS, el salario diario del trabajador para efectos de cotización, deberá ser integrado con esa parte proporcional diaria de aguinaldo.

En la tabla siguiente se podrá indicar los factores utilizados para integrar el salario base de cotización, de acuerdo con los días otorgados por el patrón por concepto de aguinaldo.

AGUINALDO DIAS BASE DE INTEGRACION	FACTOR PROPORCIONAL (15/365)	% DE APLICACIÓN A LA CUOTA DIARIA (FACTOR X 100)
15	0.041095	4.11
16	0.043835	4.38
17	0.046575	4.66
18	0.049315	4.93
19	0.052054	5.21
20	0.054794	5.48
21	0.057534	5.75
22	0.060273	6.03
25	0.068493	6.85
30	0.082191	8.22
35	0.095890	9.59
40	0.109589	10.96
45	0.123287	12.33
60	0.164383	16.44
75	0.205479	20.55
90	0.246575	24.66

PRIMA VACACIONAL

En el artículo 80 de la LFT se dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

La base para calcular este concepto son los días de vacaciones otorgados en relación con los años laborados por el trabajador en cierta empresa.

AÑOS LABORADOS	DIAS DE VACACIONES
1	6 DIAS
2	8 DIAS
3	10 DIAS
4	12 DIAS
5 A 9	14 DIAS
10 A 14	16 DIAS
Y ASI SUCESIVAMENTE	

En seguida se indican los distintos porcentajes de integración para efectos de prima vacacional:

BASE DIAS DE VACACIONES	FACTOR PROPORCIONAL DE PRIMA VACACIONAL CON 25%	% DE APLICACIÓN A LA CUOTA DIARIA (FACTOR X 100)
6 X 25% / 365	0.0041095	0.41%
8 X 25% / 365	0.0054794	0.55%
12 X 25% / 365	0.0068493	0.68%
14 X 25% / 365	0.009589	0.96%
16 X 25% / 365	0.0109589	1.10%
18 X 25% / 365	0.0123287	1.23%
20 X 25% / 365	0.0136986	1.36%

15 días / 365 = 4.11%

(+) 6 x 25% = 0.41% = factor mínimo 4.52%, cabe señalar que este factor aplicara únicamente para el primer año de labores ya que conforme se vaya creando antigüedad, las prestaciones se irán incrementando por los años cumplidos.

No aplicara cuando las prestaciones que otorgue el patrón por contrato colectivo sean superiores a las establecidas por la ley.

PRIMA DOMINICAL

Se aplica generalmente se aplica a aquellos trabajadores cuya actividad requiere de la permanencia constante, incluyendo los domingos. En el artículo 71 de LFT se establece que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, cuando las características de la actividad se da la certeza de que el trabajador laborara permanente en domingo, la prima dominical que se le otorgue deberá se integrada al salario base de cotización como una percepción de naturaleza fija.

En la tabla se muestra los factores de integración por concepto de prima dominical del 25%.

BASE DE CÁLCULO	FACTOR PROPORCIONAL DE PRIMA DOMINICAL CON 25%	% DE APLICACIÓN A LA CUOTA DIARIA (FACTOR X100)
PARA 52 SEMANAS (52 X 25% / 365)	0.0356164	3.26%
PARA 26 SEMANAS (26 X 25% / 365)	0.0178082	1.78%
PARA 13 SEMANAS (12 X 25% / 365)	0.0089041	0.89%

DESPENSA

Para efectos de la integración del salario base de cotización al IMMSS, las despensas en especie o en dinero no se acumulan a la base salarial, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general en el área geográfica "C" vigente en Michoacán de Ocampo.

Ejemplo: $\$59.08 \times 40\% = \$23.63 \times 30 \text{ días} = \708.90

AYUDA PARA TRANSPORTE

La ayuda para transporte no se contempla dentro de las excepciones que dispone el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, en el acuerdo 77/94 emitido por el Consejo Técnico del IMSS el 9 de marzo de 1994 y publicado en el DOF del 11 de abril de 1994, se especificó que este concepto no se integra al salario cuando se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o como reembolso de un gasto particular sujeto a comprobación. Pero si esta prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no está excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la LSS.

ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN

En el artículo 27, fracción V, de la LSS, se exceptúan estos conceptos como integrantes del salario cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores.

En caso de que el trabajador pague un importe menor al establecido, los conceptos de alimentación y habitación se consideraran otorgados a título gratuito, en consecuencia, deberán ser integrados al salario base de cotización, de acuerdo con lo dispuesto en la misma ley.

En el artículo 32 de la LSS se prevén los porcentajes aplicables a cada caso:

PERCEPCION SIN COSTO PARA EL TRABAJADOR POR CONCEPTO DE:	INCREMENTO AL SALARIO EN :
ALIMENTACION	25%
HABITACION	25%
HABITACION Y ALIMENTACION	50%
UN SOLO ALIMENTO AL DIA	8.33%
DOS ALIMENTOS AL DIA	16.66%
TRES ALIMENTOS AL DIA	25%

Ejemplo 1:

El señor Fernando Avalos Mosqueda, desea conocer el salario base de cotización que percibe prestaciones superiores a las establecidas como mínimas por la LFT. Proporcionando los siguientes datos:

Generales

- Salario mínimo general (área geográfica "C") \$ 59.08
- Importe de despensa no integrable al salario base de cotización
($\$59.08 \times 40\% \times 30$) \$708.90

Del trabajador

- Nombre Fernando Avalos Mosqueda
- Tipo de salario Fijo
- Puesto Fresador
- Fecha de ingreso 13 de junio de 2004
- Salario diario \$100

Prestaciones

- Aguinaldo 45 días
- Vacaciones 20 días
- Prima vacacional 50%
- Vales de despensa, 25% del salario diario
($100.00 \times 25\% \times 30$) \$750
- Ayuda para transporte en efectivo
5% sobre el salario ($100.00 \times 5\% \times 30$) \$150

Factores de integración proporcional

- Gratificación anual (aguinaldo)
($45 / 365 \times 100$) 12.33%
- Prima vacacional
($20 \times 50\% / 365 \times 100$) 2.74%
- Total 15.07%

Desarrollo

- **Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).**

Salario diario	\$100
(x) Factor de integración proporcional de la Gratificación anual	12.33%
(=) Importe diario de la gratificación anual	\$12.33

- **Determinación del importe diario de la prima vacacional.**

Salario diario	\$100.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	2.74%
(=) Importe diario de la prima vacacional	\$2.74

- **Determinación del importe diario de los vales de despensa.**

Importe mensual de los vales de despensa otorgados por el patrón	\$750
(-) Importe exento de integración de los vales de despensa (\$59.08 x 30 días x 40%)	708.90
(=) Importe mensual de despensas que integra el salario	41.10
(/) Numero de días del mes	30
(=) Importe diario de los vales de despensa	\$1.37

- **Determinación del importe diario de la ayuda para transporte.**

Importe mensual de la ayuda para transporte en efectivo Otorgada por el patrón	\$150
(+) Numero de días del mes	30
(=) importe diario de la ayuda para transporte	\$5.00

- **Determinación del salario diario base de cotización.**

Salario diario (cuota diaria)	\$100
(+) Importe diario de la gratificación anual	12.33
(+) Importe diario de la prima vacacional	2.74
(+) Importe diario de los vales de despensa	1.37

(+) Importe diario de la ayuda para transporte	5.00
(=) salario diario base de cotización	\$121.44

Comentario

Para el desarrollo de este caso se considero lo dispuesto en los artículos 27 y 30 de LSS, en virtud de que las precepciones integrantes al salario base de cotización fueron conocidas previamente, por lo que son periódicas, en consecuencia, se trata de un salario de tipo fijo.

Respecto a los vales de despensa, se integro el excedente al salario base de cotización, tal como lo señala el ultimo párrafo del articulo 27 de la LSS.

Fundamento

Artículos 27, 29 y 30 de la LSS, 29 fracción II de la LINFONAVIT y 29 del RIPAEDI.

Ejemplo 2:

El señor Fernando Avalos Reyes, desea conocer el salario base de cotización que percibe además de las prestaciones mínimas de la ley, la prima dominical y el servicio de comedor. Proporcionando los siguientes datos:

Generales

- Salario mínimo general (área geográfica “C”) \$ 59.08

Alimentación

- Importe a descontar al trabajador para que se exceptúe
De la integración al salario base de cotización \$11.49
Diario (\$59.08 x 20%) 11.81
Mensual (\$11.81 x 30 días) 354.30

Del trabajador

- Nombre Fernando Avalos Reyes
- Tipo de salario Fijo
- Puesto Hornero
- Fecha de ingreso 21 de febrero de 2003
- Salario diario \$150
- Descanso semanal Martes

Prestaciones

- Aguinaldo 15 días
- Vacaciones 10 días
- Prima vacacional 25% de 14 días de vacaciones
- Prima dominical 25% por domingo trabajado
- Servicio de comedor Un alimento diario
- Descuento al trabajador \$5.00

Factores de integración proporcional

- Gratificación anual (aguinaldo)
(15 / 365 x 100) 4.11%
- Prima vacacional
(14 x 25% / 365 x 100) 0.96%
- Prima dominical
(52 x 25% / 365 x 100) 3.56%
- Total 8.63%

Desarrollo

- **Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).**
Salario diario \$150
(x) Factor de integración proporcional de la Gratificación anual 4.11%
(=) Importe diario de la gratificación anual \$6.16
- **Determinación del importe diario de la prima vacacional.**
Salario diario \$150.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional 0.96%
(=) Importe diario de la prima vacacional \$1.44
- **Determinación del importe diario de la prima dominical.**
Salario diario \$150.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima dominical 3.56%
(=) Importe diario de la prima dominical \$5.34

- **Comparación para determinar si procede integrar la alimentación al salario base de cotización.**

IMPORTE DESCONTADO TRABJADOR CONCEPTO ALIMENTACION	DIARIO AL POR DE	MENOR QUE	IMPORTE DIARIO QUE DEBE SER DESCONTADO AL TRABJADOR PARA CONSIDERAR LA ALIMENTACION COMO ONEROSA Y EN CONSECUENCIA EXCLUIRLA DE INTEGRAR EL SALRIO BASE DE COTIZAION	AL NO CUMPLIR CON EL REQUISITO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 27, FRACCION V, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL....
\$5.00		<	\$12.00	...PROCEDE INTEGRAR LA ALIMENTACION AL SALARIO BASE DE COTIZACION.

- **Determinación del importe diario de la alimentación que deberá ser integrado al salario base de cotización al no cumplir con las condiciones de exclusión.**

Salario diario	\$150
(X) Porcentaje de integración por un alimento (art 32 de la LSS)	8.33%
(=) Importe diario de alimentación	\$12.49

- **Determinación del salario diario base de cotización.**

Salario diario (cuota diaria)	\$150
(+) Importe diario de la gratificación anual	6.16
(+) Importe diario de la prima vacacional	1.44
(+) Importe diario de los vales de despensa	5.34
(+) Importe diario de la ayuda para transporte	12.49
(=) salario diario base de cotización	\$175.4

Comentario

Se aplicó lo establecido en el artículo 27, de la LSS, para determinar el salario base de cotización, los conceptos integrantes del salario base de cotización fueron previamente conocidos y periódicos, por ello se trata de un salario de tipo fijo.

En el caso de la alimentación, al no cumplir con la condición establecida en el artículo 27 de la LSS, se procedió a integrar al salario con el 8.33% indicado en el artículo 32 de la misma ley.

Fundamento

Artículos 27, 29, 30 y 32 de la LSS, 29 fracción II de la LINFONAVIT y 29 del RIPAEDI.

Ejemplo 3:

El señor Jesús Avalos Reyes, desea conocer el salario base de cotización que percibe además de las prestaciones mínimas de la ley, habitación gratuita y una compensación por servicios foráneos. Proporcionando los siguientes datos:

Del trabajador

- Nombre Jesús Avalos Reyes
- Tipo de salario Fijo
- Puesto Gerente de una sucursal
- Fecha de ingreso 25 agosto de 2010
- Salario diario (cuota fija) \$500
- Salario mínimo general \$59.08

Prestaciones

- Aguinaldo 15 días
- Vacaciones 6 días
- Prima vacacional 25% de 6 días de vacaciones
- Habitación (prestación otorgada al trabajador
Por plan de previsión social) Gratuita
- Compensación mensual por servicio foráneos \$2000.00

Factores de integración proporcional

- Gratificación anual (aguinaldo)
(15 / 365 x 100) 4.11%
- Prima vacacional
(6 x 25% / 365 x 100) 0.41%
- Total 4.52%

Desarrollo

- **Determinación del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).**

Salario diario	\$500
(x) Factor de integración proporcional de la Gratificación anual	4.11%
(=) Importe diario de la gratificación anual	\$20.55

- **Determinación del importe diario de la prima vacacional.**

Salario diario	\$500.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.41%
(=) Importe diario de la prima vacacional	\$2.05

- **Comparación para determinar si procede integrar la habitación al salario base de cotización.**

HABITACION GRATUITA	MENOR QUE	PARA SER EXCLUIDA DEL SALARIO BASE DE CONTIZACION, LA HABITACION DEBE ENTREGARSE EN FORMA ONEROSA	AL NO CUMPLIR CON EL REQUISITO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 27, FRACCION V, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL---
\$0.00	<	\$12.00	...PROCEDE INTEGRAR LA HABITACION AL SALARIO BASE DE COTIZACION.

- **Determinación del importe diario de la habitación que deberá ser integrado al salario base de cotización al no cumplir con las condiciones de exclusión.**

Salario diario	\$500
(X) Porcentaje de integración por un alimento (art 32 de la LSS)	25%
(=) Importe diario de habitación	\$125

- **Determinación del importe diario de la compensación por servicios foráneos.**

Compensación mensual por servicios foráneos	\$2000
(/) Numero de días del mes	30
(=) Importe diario por concepto de habitación	\$125

- **Determinación del salario diario base de cotización.**

Salario diario (cuota diaria)	\$500
(+) Importe diario de la gratificación anual	20.55
(+) Importe diario de la prima vacacional	2.05
(+) Importe diario por concepto de habitación	125
(+) Importe diario de la compensación por servicios foráneos	66.67
(=) salario diario base de cotización	\$714.27

Comentario

En este caso se incluyeron percepciones establecidas previamente como periódicas, lo que les da la característica de fijas. El concepto de habitación se integro al salario base de cotización al no cumplir con el requisito de excepción establecido en el artículo 27, fracción V, de la LSS.

Fundamento

Artículos 27, 29 y 30 de la LSS, 29 fracción II de la LINFONAVIT y 29 del RIPAEDI.

CAPITULO 6

AFORES Y SIEFORES

6.1. DEFINICION DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORE).

"...Las administradoras son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la LSAR, así como a administrar sociedades de inversión".³

El trabajador puede elegir la AFORE libremente, misma que se dedicara a abrir, administrar y operar su cuenta individual. Su funcionamiento está autorizado por la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico y supervisadas por la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro).

6.2. CARACTERISTICAS DE LAS AFORES

- Son entidades financieras que se dedican exclusiva y profesionalmente a administrar las cuentas individuales de los trabajadores.
- Reciben e individualizan las cuotas y aportaciones.
- Presentan servicios de administración a las SIEFORES.
- Pagan los retiros a los trabajadores de acuerdo con lo que establece la ley.

³ LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO, ARTICULO 18.

6.3. COMO REGISTRARSE EN LAS AFORES

Una vez que ya ha elegido la AFORE que administrará su cuenta individual, puede registrarse de dos formas.

1.- Solicitar por teléfono los servicios de un agente promotor de la AFORE que eligió, para que de inmediato acuda a su centro de trabajo o domicilio e iniciar los trámites correspondientes.

2.- Acudir directamente a las oficinas de la Administradora. Esta le deberá proporcionar un formato donde aparecen todas las comisiones que cobran las AFORES, así como los rendimientos que éstas generan; para que sepa quién cobra menos y más, lo que le ayudará a tomar una mejor decisión. Si no lo firma, la solicitud de registro no será válida.

Es importante mencionar que se deberá presentar anexo al contrato de administración de fondos para el retiro:

- El Número de Seguridad Social (a 11 posiciones), mismo que podrás corroborar en cualquier documento emitido por el IMSS.
- Original y copia simple del Acta de nacimiento o constancia CURP, en caso de no contar con acta.
- Original y copia simple de una identificación con fotografía.

Si se trata de un trabajador asignado, es decir, un trabajador que no se registró durante los primeros dos meses de su vida laboral, el procedimiento es el mismo de llamar a la AFORE en la que desea registrarse (ya sea a la que se fue asignado u a otra), o acudir directamente a la sucursal.

NEGACION DE LAS AFORE

Las AFORES están obligadas a registrar a cualquier trabajador afiliado al IMSS que cumpla con los requisitos de registro solicitados en la normatividad vigente. Sólo rechazarán la solicitud de registro en caso de que el trabajador ya se encuentre registrado en otra AFORE. Si se trata de un trabajador no afiliado al IMSS, existen AFORES que no ofrecen, por el momento, el servicio. Pero muchas otras sí, hay que informarse.

6.4. DEFINICION DE SIEFORES

Las Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE), son los fondos donde las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) invierten los recursos de los trabajadores a lo largo de su vida laboral. El objetivo de las AFORES es invertir, de manera segura, los recursos de las Cuentas Individuales de los trabajadores a fin de que éstos no pierdan su valor y se vean incrementados con el tiempo.

6.5. CARACTERISTICAS DE SIEFORE

- Las SIEFORES son un subconjunto de empresas que operan las AFORES y son las SIEFORES quienes reciben los fondos destinados a las pensiones de los trabajadores para generar rendimientos.
- Las SIEFORES son vigiladas estrictamente bajo la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) pues a pesar de que se busca el más alto rendimiento, las SIEFORES no suponen un riesgo alto de perder la inversión, al contrario, se trata de que usted obtenga una suma considerable de dinero para su retiro.

RELACION AFORE Y SIEFORE

- Por la previa utilización del trabajador la AFORE puede invertir dichos recursos a través de SIAFORE.
- La AFORE recibe comisiones que cobran indirectamente a los trabajadores por administrar los recursos por cuentas individuales.
- Las personas físicas o morales pueden establecer una AFORE con 51% de capital como mínimo de inversionistas mexicanos o bien instituciones filiales del exterior.
- Las AFORES son supervisadas por la CONSAR.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

Es un sistema de ahorro para el retiro fue creado en 1992, surgió como un esquema de ahorro para los trabajadores del IMSS y del ISSSTE con la finalidad de complementar la pensión que recibía el trabajador al final de su vida laboral.

Al momento de retirarse, el trabajador puede disponer de sus ahorros una vez que cumplió los requisitos para acceder a una pensión, a través de retiros programados otorgados por la AFORE, por medio de una renta vitalicia que debe ser contratada con una aseguradora

BENEFICIOS DEL SAR

- Pensión mínima garantizada (Puede ser equivalente a un salario mínimo).
- Designación de beneficiarios. A quien se le dará la pensión en caso de muerte del trabajador.
- Seguro de sobre vivencia. Es un seguro contratado por los pensionados, por riesgos en el trabajo.
- Pensión por retiro, cesantía y vejez. Se podrán retirar los recursos a los 60 años y en vejez a los 65 y ambos con un mínimo de 1250 semanas cotizadas.

CAPITULO 7

PRESTACIONES ADICIONALES, SEGURO DE GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

7.1. DEL SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

GUARDERIAS

La misión es la de proporcionar a los hijos(as) de las madres trabajadoras aseguradas, padres viudos o divorciados a los que judicialmente se le hubiere confiado la custodia de sus hijos, todos aquellos elementos que favorezcan su desarrollo integral, a través de la práctica de acciones de alto valor educativo, nutricional, de preservación y fomento de la salud, así como satisfacer la demanda mediante la ampliación de cobertura.

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.

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

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 LSS, serán proporcionados por el Instituto, en los términos de las disposiciones que al efecto expida el Consejo Técnico.

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.

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 la LSS y en el reglamento relativo.

El servicio de guarderías se proporcionará en el turno matutino y vespertino, pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna. Los servicios de guarderías se proporcionarán a los menores a que se refiere el artículo 201 de LSS desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Los asegurados a que se refiere lo ya mencionado tendrán derecho al servicio a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el Instituto y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio conservarán durante las cuatro semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de este seguro.

PRESTACIONES SOCIALES

Son actividades educativas y culturales donde la finalidad de elevar los niveles y la calidad de vida de los derechohabientes y no derechohabientes IMSS, al favorecer al acceso a la educación para la salud, la capacitación, el deporte y las artes.

Las prestaciones sociales comprenden:

- a) Prestaciones sociales institucionales.
- b) Prestaciones de solidaridad social.

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

El IMSS proporcionará atención a sus derechohabientes mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud y mejoren su economía e integridad familiar.

Para ello, fortalecerá la coordinación y concertación con instituciones de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal o con entidades privadas y sociales, que hagan posible su acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan a su bienestar.

Asimismo, el IMSS establecerá y desarrollará los programas y servicios para los derechohabientes, en términos de la disponibilidad financiera de los recursos destinados a prestaciones sociales de este seguro.

Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

- Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios, prevención de enfermedades y accidentes.
- Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física y en general, de todas aquéllas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- Promoción de la regularización del estado civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial.
- Centros vacacionales.
- Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y.
- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

El Instituto podrá ofrecer sus instalaciones deportivas, sociales, culturales, recreativas y vacacionales a la población en general, ya sea por sí o en cooperación con instituciones de los sectores público o social, estableciendo en todos los casos las cuotas de recuperación de costos correspondientes, a efecto de generar recursos para apoyar el financiamiento de su operación y mantenimiento y de colaborar con la sociedad en general en la promoción de ese tipo de actividades.

El monto y destino de los recursos que se obtengan conforme a lo dispuesto en este párrafo se informará al Congreso de la Unión y al Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los derechohabientes tendrán condiciones preferenciales en el pago de las cuotas de recuperación señaladas, en los términos que el Instituto establezca.

7.2. DE LA CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

Clasificada por el IMSS en la normalidad 40, la continuación voluntaria en el régimen obligatorio es la opción de cumplir las cotizaciones semanales necesarias para obtener los derechos de los seguros de invalidez y vida, así como de cesantía en edad avanzada y vejez. El trabajador respectivo quedara inscrito en esta modalidad con el último salario o con uno superior al que reciba en el momento en que se realiza la baja del régimen obligatorio.

La modalidad de aseguramiento referida se puede complementar con el seguro de salud para la familia, el cual está previsto en el régimen voluntario, y permite obtener las prestaciones en especies del correspondiente a enfermedades y maternidad, a fin de contar con una protección integral de seguridad social, mientras se completa el ciclo del derecho a las prestaciones definitivas.

7.3. DE LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL REGIMEN OBLIGATORIO

La incorporación voluntaria es una opción que se incluyó en la LSS de 1973 para ampliar la protección a numerosos grupos y personas que no podían disfrutar de los beneficios de seguridad social, por no estar sujetos a una relación laboral.

Por disposición en el artículo 13 de la LSS, hoy pueden ser sujetos de aseguramiento voluntario los individuos siguientes:

1. Los trabajadores de industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás no asalariados.
2. Los trabajadores domésticos.
3. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
4. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
5. Los trabajadores al servicio de la administración pública-federal, estatal o municipal, que no estén comprendidos en ordenamiento distintos de la LSS como sujetos de seguridad social.

Por la naturaleza, las condiciones y los requerimientos de las actividades de los distintos sujetos de aseguramiento, en el artículo 222 de la LSS se definieron, como sigue, diversas modalidades de él:

MODALIDADES	SUJETOS	SEGUROS O ESQUEMAS DE PROTECCION
34	TRABAJADORES DOMESTICOS, ART 113,, FRACCION II LSS	<ul style="list-style-type: none"> • DE RIESGOS DE TRABAJO • ENFERMEDADES Y MATERNIDAD • INVALIDEZ Y VIDA • DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ
35	PATRONES PERSONAS FÍSICAS CON TRABAJADORES ASEGURADOS A SU SERVICIO, ARTICULO 13, FRACCION IV LSS	<ul style="list-style-type: none"> • DE RIESGOS DE TRABAJO • DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD • DE INVALIDEZ Y VIDA • DE RETIRO Y VEJEZ
42	TRABAJADORES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS, ARTICULO 13, FRACCION V LSS	<ul style="list-style-type: none"> • DE RIESGO DE TRABAJO • ENFERMEDAD Y MATERNIDAD • DE INVALIDEZ Y VIDA • DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ
43	MUJERES Y HOMBRES DEL CAMPO QUE REVISTEN CARÁCTER DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DEL CAMPO,	MUJERES Y HOMBRES DEL CAMPO QUE REVISTEN CARÁCTER DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

	ARTICULO 13, FRACCION III LSS	
44	TRABAJADORES INDEPENDIENTES, ARTICULO 13, FRACION III LSS: 1. INDUSTRIAS 2. PROFESIONALES 3. COMERCIANTES EN PEQUEÑO 4. ARTESANOS 5. DEMÁS NO ASALARIADOS	<ul style="list-style-type: none"> • ENFERMEDADES Y MATERNIDAD • DE INVALIDEZ Y VIDA • DE RETIRO Y VEJEZ

7.4. SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO

El 11 de mayo de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el acuerdo 57/2006 del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que prevé las Reglas para la aplicación de los beneficios fiscales y facilidades administrativas que se indican en el Decreto del Ejecutivo Federal publicado el 23 de diciembre de 2005.

El acuerdo fue dictado por el consejo técnico en sesión celebrada el 22 de febrero de 2006, con la finalidad de que los patrones del campo se eximan parcialmente de la obligación de pagar cuotas obrero-patronales.

Para que los patrones del campo adopten dichos beneficios es necesario que comuniquen, mediante un escrito, la decisión de aceptación al IMSS, dentro del plazo de diez días naturales previos al inicio del ciclo de cultivo o de la explotación forestal o mixta.

A partir de la presentación del escrito, estarán obligados a proporcionar al IMSS la información y los datos relativos al periodo, tipo de cultivo, superficie o unidad de producción, así como la estimación de jornadas que se utilizarán en cada periodo.

Cuando el patrón del campo modifique los datos proporcionados deberá notificarlo al instituto en un plazo que no exceda de 30 días naturales, los cuales se contarán a partir de la fecha en que se produzca la modificación. Todo lo anterior es independiente de aquellos datos que requiera el IMSS en el ejercicio de sus Facultades de comprobación.

Asimismo, estarán obligados a comunicar todos los movimientos afiliatorios de los trabajadores eventuales del campo dentro de un plazo no mayor de siete días hábiles, mediante el "sistema de registro simplificado de movimiento afiliatorios", que es el medio de registro manual o electrónico autorizado por el IMSS. Es de mencionar que al cierre de esta edición el instituto no ha dado a conocer dicho sistema.

Ahora bien, el procedimiento para eximir parcialmente del pago de cuotas obrero-patronales a los patrones del campo consta de tres etapas: el entero a cuenta, el ajuste y el pago. Ahora bien, el procedimiento para eximir parcialmente del pago de cuotas obrero-patronales a los patrones del campo consta de tres etapas: el entero a cuenta, el ajuste y el pago.

En el entero a cuenta, como su nombre lo indica, los patrones deberán efectuar un pago a cuenta al inicio del cultivo o de la explotación ganadera o forestal, según corresponda mismo que deberá realizarse a más tardar el día 17 del primer mes del ciclo de cultivo y se calculará conforme al procedimiento siguiente:

1. El patrón deberá calcular el salario de referencia que corresponda dependiendo de la región, tipo y ciclo de cultivo o de la explotación ganadera o forestal.

Dicho salario se obtendrá al multiplicar el salario mínimo general vigente en el área geográfica donde se desarrollará la actividad del campo (SMGVAG) por el factor establecido para cada zona en el anexo 1 del acuerdo 57/2006.

Cabe señalar que la CONASAMI dividió a la República Mexicana en tres áreas geográficas (AG), y anualmente se establecen los salarios mínimos aplicables a cada una de las áreas geográficas. Por su parte, el IMSS, de forma independiente, clasificó en tres zonas a los estados de la República, para que dependiendo del lugar donde se desarrolle la actividad se aplique un factor específico, determinado también por el IMSS.

2. Después, el patrón del campo deberá identificar el número de jornadas que un trabajador utilizará para cultivar una hectárea, dependiendo de la región, tipo y ciclo de cultivo o, en su caso, de la explotación ganadera o forestal. Para ello, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural y Pesca y Alimentación (SAGARPA), con apoyo de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, estableció en el anexo 2 del acuerdo 57/2006 los parámetros de diversos tipos de cultivo.
3. Enseguida se obtendrá el total de jornadas por hectárea a cotizar; para ello, se multiplicará el número de jornales/ha (185) por el número de hectáreas que el patrón del campo destinará al último (50); este último dato será proporcionado por el patrón del campo, ya que es el único que tiene conocimiento de las hectáreas por cultivar.
4. Posteriormente, se multiplicará el total de jornadas por cultivo a cotizar por el salario de referencia, con la finalidad de obtener el importe total de los salarios base de cotización (SBC).

5. Una vez obtenido el total de SBC, se procederá a aplicar los porcentajes de financiamiento para cada ramo de seguro y así obtener las cuotas obrero-patronales que se pagarán como entero a cuenta, como se indica enseguida:

Como se indicó, el entero a cuenta se cubrirá a más tardar el día 17 del primer mes de ciclo de cultivo, por ese entero, el IMSS emitirá un comprobante de pago.

Es importante considerar que en caso de que el IMSS determine que el cálculo no fue correcto, el patrón del campo deberá pagar la diferencia en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Igualmente, durante todo el periodo de cultivo, en forma sucesiva, a partir del primer mes de cultivo, el patrón restará del entero a cuenta realizado al inicio del mismo, el importe mensual de las cuotas obrero-patronales efectivamente causadas.

Al final del proceso de cultivo, y una vez que se cuente con la información real del total de las cuotas obrero-patronales causadas, se realizará el ajuste correspondiente que consiste en la comparación del total de las cuotas causadas contra el importe del entero a cuenta; así, se obtendrá un resultado final.

En caso de obtenerse diferencia a cargo, se efectuará el pago complementario, que no podrá exceder del día 17 del mes siguiente al último mes del ciclo de cultivo o de la explotación ganadera o forestal de que se trate.

Hay que destacar que se podrán revocar los beneficios fiscales cuando no se determinen y paguen en tiempo las cuotas obrero-patronales, además de que con este esquema no podrá aplicarse el pago diferido o a plazos previsto en el artículo 237-C de la LSS.

Es importante tomar en cuenta que por caso fortuito, contingencias climatológicas o causas de fuerza mayor que hayan obligado a contratar un número menor de trabajadores eventuales del campo o se hubieran laborado menos jornadas que hayan afectado total o parcialmente el proceso productivo, el IMSS podrá efectuar la devolución de importes no aplicados del entero a cuenta, siempre que éste sea superior al de las cuotas obrero-patronales efectivamente causadas en el ciclo de cultivo.

Es de mencionar que el instituto revisará el ajuste, el pago complementario y los pagos mensuales que hayan sido realizados por los patrones del campo con objeto de determinar de cada mes comprendido en el ciclo de cultivo, el importe de la diferencia entre las cuotas obrero-patronales calculadas con el SBC señalado en los avisos de afiliación de los trabajadores eventuales del campo y el importe de las cuotas determinadas con los salarios de referencia.

Una vez que se obtenga el importe total de las diferencias determinadas, éstas indicarán el monto de la exención parcial de las cuotas obrero-patronales otorgadas al patrón y a los trabajadores eventuales del campo; al respecto, el IMSS expedirá y entregará una constancia.

La Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social establecerá los procedimientos operativos para la aplicación de dicho acuerdo y será la encargada de resolver las dudas o aclaraciones que formulen los órganos operativos de las delegaciones con motivo de su aplicación. El acuerdo entró en vigor desde el 11 de mayo de 2006.

G L O S A R I O

AFORE	Administradoras de Fondos para el Retiro
CONASAMI	Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos
DOF	Diario Oficial de la Federación
LFT	Ley Federal del Trabajo
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
RIPAEDI	Reglamento de Inscripción, Pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT

SAGARPA	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario Base de Cotización
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SDI	Salario Diario Integrado
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Pública
SIEFORE	Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro
SMG	Salario Mínimo General
SMGVDF	Salario mínimo general vigente en el Distrito Federal
SMGVAG	Salario mínimo general vigente del área geográfica

ANEXOS

SALARIOS MÍNIMOS	ÁREA GEOGRÁFICA			O F. N Ú M.	ÁREA GEOGRÁFICA A
	A	B	C		
	Pesos diarios				
Generales:	62.33	60.57	59.08		
Profesionales					
1 Albañilería, oficial de	90.83	88.49	86.10	1	
2 Boticas, farmacias y droguerías, dependiente(a) de mostrador en	79.05	76.94	74.99	2	
3 Buldózer y/o traxcavo, operador(a) de	95.69	92.96	90.54	3	
4 Cajero(a) de máquina registradora	80.58	78.60	76.61	4	
5 Cajista de imprenta, oficial	85.77	83.62	81.22	5	
6 Cantinero(a) preparador(a) de bebidas	82.45	80.21	78.13	6	
7 Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	89.16	86.70	84.38	7	
8 Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	92.16	89.77	87.26	8	
9 Colchones, oficial en fabricación y reparación de	83.37	81.21	79.19	9	
10 Colocador(a) de mosaicos y azulejos, oficial	88.78	86.55	84.17	10	
11 Construcción de edificios y casas habitación, yesero(a) en	84.04	82.02	79.68	11	
12 Cortador(a) en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46	12	
13 Costurero(a) en confección de ropa en talleres o fábricas	80.44	78.13	76.40	13	
14 Costurero(a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	82.84	80.73	78.47	14	
15 Chofer acomodador(a) de automóviles en estacionamientos	84.69	82.42	80.14	15	
16 Chofer de camión de carga en general	92.95	90.56	88.19	16	
17 Chofer de camioneta de carga en general	90.02	87.62	85.17	17	
18 Chofer operador(a) de vehículos con grúa	86.16	84.09	81.76	18	
19 Draga, operador(a) de	96.68	94.24	91.55	19	
20 Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	90.62	88.22	85.78	20	
21 Electricista instalador(a) y reparador(a) de instalaciones eléctricas, oficial	88.78	86.55	84.17	21	
22 Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.76	87.36	84.91	22	
23 Electricista reparador(a) de motores y/o generadores en talleres de servicio, oficial	86.16	84.09	81.76	23	
24 Empleado(a) de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	78.79	76.73	74.32	24	
25 Encargado(a) de bodega y/o almacén	81.98	79.81	77.72	25	
26 Enfermería, auxiliar práctico(a) de	84.69	82.42	80.14	26	
27 Ferreterías y tlapalerías, dependiente(a) de mostrador en	83.83	81.41	79.35	27	
28 Fogonero(a) de calderas de vapor	86.83	84.49	82.16	28	
29 Gasolinero(a), oficial	80.44	78.13	76.40	29	
30 Herrería, oficial de	87.50	85.21	82.82	30	
31 Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	89.16	86.70	84.38	31	
32 Joyero(a)-platero(a), oficial	84.69	82.42	80.14	32	
33 Joyero(a)-platero(a) en trabajo a domicilio, oficial	88.23	86.09	83.70	33	
34 Linotipista, oficial	94.18	91.89	89.48	34	
35 Lubricador(a) de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	81.17	79.03	76.77	35	
36 Maestro(a) en escuelas primarias particulares	96.01	93.57	90.89	36	
37 Manejador(a) en granja avícola	77.79	75.86	73.84	37	
38 Maquinaria agrícola, operador(a) de	91.35	89.10	86.73	38	
39 Máquinas para madera en general, oficial operador(a) de	86.83	84.49	82.16	39	
40 Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	94.18	91.89	89.48	40	
41 Mecánico(a) tornero(a), oficial	88.23	86.09	83.70	41	
42 Moldero(a) en fundición de metales	86.16	84.09	81.76	42	
43 Montador(a) en talleres y fábricas de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46	43	

ÁREA GEOGRÁFICA A	
BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios del Estado	
BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios del Estado	
Municipios del Estado de CHIHUAHUA:	
Guadalupe	Praxedis G. Guerrero
Juárez	
DISTRITO FEDERAL	
Municipio del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez	
Municipios del Estado de MEXICO:	
Atzacán de Zaragoza	Ecatepec de Morelos
Coacalco de Berroizábal	Naucalpan de Juárez
Cuautitlán	Tlalnepantla de Baz
Cuautitlán Izcalli	Tultitlán
Municipios del Estado de SONORA:	
Agua Prieta	General Plutarco
Cananea	Elias Calle
Naco	Puerto Peñasco
Nogales	San Luis Río Colorado
	Santa Cruz
Municipios del Estado de TAMAULIPAS:	
Camargo	Miguel Alemán
Guerrero	Nuevo Laredo
Gustavo Díaz Ordaz	Raynosa
Matamoros	Río Bravo
Mier	San Fernando
	Valle Hermoso
Municipios del Estado de VERACRUZ	
DE IGNACIO DE LA LLAVE:	
Agua Dulce	Minatitlán
Coatzacoalcos	Moloacán
Cosoleacaque	Nanchital de Lázaro
Las Choapas	Cárdenas del Río
Ixhuatlán del Sureste	
ÁREA GEOGRÁFICA B	
Municipios del Estado de JALISCO:	
Guadalajara	Tlaquepaque
El Salto	Tonalá
Tijomulco de Zúñiga	Zapopan
Municipios del Estado de NUEVO LEÓN:	

44	Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	85.77	83.62	81.22	44	Apodaca	Monterrey
45	Peinador(a) y manicurista	84.69	82.42	80.14	45	San Pedro Garza García	San Nicolás de los
46	Perforista con pistola de aire	89.76	87.36	84.91	46	General Escobedo	Garza
47	Pintor(a) de automóviles y camiones, oficial	87.50	85.21	82.82	47	Guadalupe	Santa Catarina
48	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	86.83	84.49	82.16	48		
49	Planchador(a) a máquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	80.58	78.60	76.61	49		
50	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	87.02	84.89	82.50	50		
						Municipios del Estado de SONORA:	
51	Prensa offset multicolor, operador(a) de	90.83	88.49	86.10	51	Altar	Imuris
52	Prensista, oficial	84.69	82.42	80.14	52	Atli	Magdalena
53	Radiotécnico(a) reparador(a) de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	90.62	88.22	85.78	53	Bacum	Navojoa
54	Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	78.79	76.73	74.32	54	Benito Juárez	Opodepe
55	Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente(a) de mostrador en	81.98	79.81	77.72	55	Benjamin Hill	Oquitoa
56	Reparador(a) de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	85.77	83.62	81.22	56	Caborca	Pitiquito
57	Reportero(a) en prensa diaria impresa	186.73	182.01	176.72	57	Cajeme	San Ignacio
58	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	186.73	182.01	176.72	58	Carbo	Río Muerto
59	Repostero(a) o pastelero(a)	90.83	88.49	86.10	59	La Colorada	San Miguel de
60	Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	91.35	89.10	86.73	60	Cucurpe	Horcasitas
						Empalme	Santa Ana
61	Secretario(a) auxiliar	93.99	91.35	89.10	61	Etchojoa	Saric
62	Soldador(a) con soplete o con arco eléctrico	89.76	87.36	84.91	62	Guaymas	Suaqui Grande
63	Tablajero(a) y/o carnicero(a) en mostrador	84.69	82.42	80.14	63	Hermosillo	Trincheras
64	Tapicero(a) de vestiduras de automóviles, oficial	86.16	84.09	81.76	64	Huatabampo	Tubutama
65	Tapicero(a) en reparación de muebles, oficial	86.16	84.09	81.76	65		
66	Trabajo social, técnico(a) en	102.74	99.91	97.31	66		
67	Vaquero(a) ordeñador(a) a máquina	78.79	76.73	74.32	67		
68	Velador(a)	80.44	78.13	76.40	68		
69	Vendedor(a) de piso de aparatos de uso doméstico	82.84	80.73	78.47	69		
70	Zapatero(a) en talleres de reparación de calzado, oficial	81.57	79.55	77.46	70		
						Municipios del Estado de TAMAULIPAS:	
						Aldama	González
						Altamira	El Mante
						Antiguo Morelos	Nuevo Morelos
						Ciudad Madero	Ocampo
						Gómez Farías	Tampico
							Xicoténcatl
						Municipios del Estado de VERACRUZ	
						DE IGNACIO DE LA LLAVE:	
						Coatzacoahuila	Tuxpan
						Poza Rica de Hidalgo	

La mujer y el hombre son iguales ante la ley, los salarios mínimos generales y profesionales deberán pagarse en igualdad de circunstancias independientemente del origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual y estado civil de las personas.

ÁREA GEOGRÁFICA C

Todos los municipios de los Estados de:

AGUASCALIENTES	NAYARIT
CAMPECHE	OAXACA
COAHUILA DE	PUEBLA
ZARAGOZA	QUERÉTARO DE
COLIMA	ARTEAGA
CHIAPAS	QUINTANA ROO
DURANGO	SAN LUIS POTOSÍ
GUANAJUATO	SINALOA
HIDALGO	TABASCO
MICHOACÁN DE	TLAXCALA
OCAMPO	YUCATÁN
MORELOS	ZACATECAS

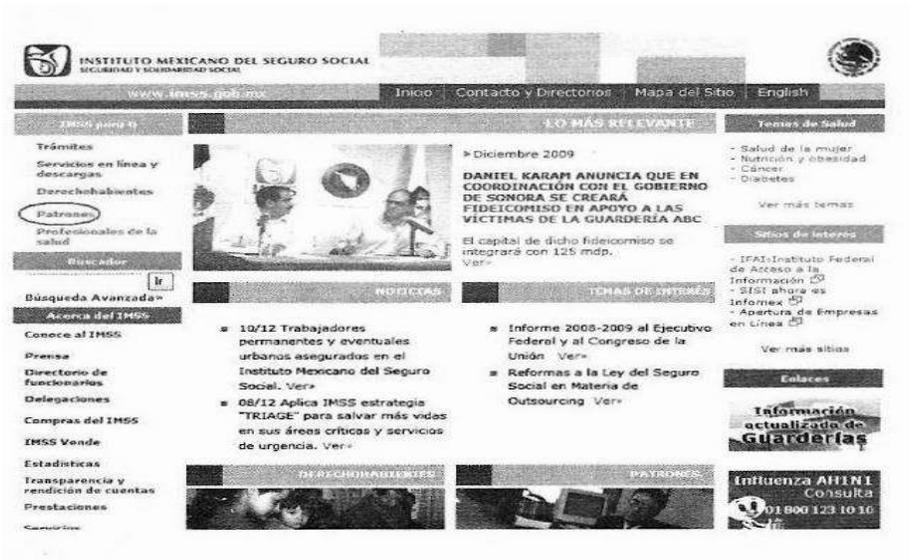
Más todos los municipios de los Estados de:
CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO,
NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS y
VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE
no comprendidos en las áreas A y B.

www.stps.gob.mx
www.conasami.gob.mx

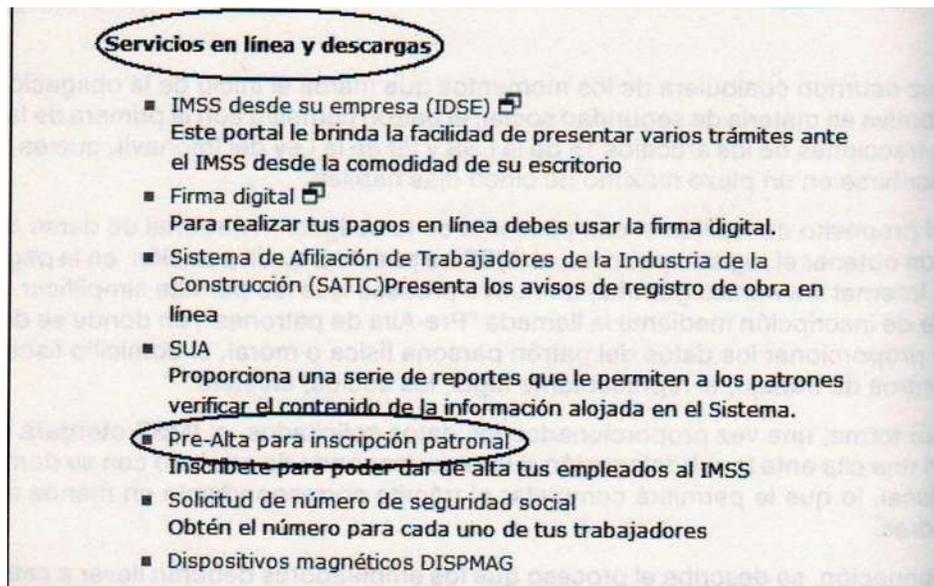


TRAMITES DE PRE-ALTA PATRONAL IMSS – INFONAVIT

PASO 1



PASO 2



PASO 3

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

PRE-REGISTRO

MOVIMIENTOS PATRONALES
FECHA EN QUE ESTA GENERANDO EL TRAMITE : 2009/12/14

ANTES DE CAPTURAR SUS DATOS, REVISE EL REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION, EN LO REFERENTE AL CATALOGO DE ACTIVIDADES DEL ART. 196 PARA DETERMINAR SU CLASE Y FRACCION.

ALTA

PASO 4

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

PRE-ALTA DE PATRONES

Tipo de persona	MORAL	Nombre o Razón Social	SERVICIOS PROFESIONALES DE FOTOGRAFIA	RPC	SPF070801SR3
Nombre Comercial	FOTOGRAFIA AL INSTANTE	Tipo de Sociedad	SA DE CV		
Fecha de Movimiento	14/12/2009	Actividad	SERVICIOS DE REVELADO FOTOGRAFICO		
Clase	CLASE I	Fracción	6204		
Descripción	EXPENDIOS VTA.MENUDEO ARTICULOS DE USO PERSONAL				
Clase de Riesgo	0.54255				

PASO 5

DOMICILIO FISCAL

Calle	CHILPANCINGO	No.Exterior	59	No.Interior	
C.P.	06760	Colonia	ROMA SUR		
Delegación o Municipio	CUAUHTEMOC	Población		Entidad Federativa	DISTRITO FEDERAL
Teléfono	52562170	Fax			
Correo Electrónico					

PASO 6

MODULOS				
Alta de centros de trabajo	Ya se cuenta con un centro de Notificación	Alta de Socios	Alta de representantes legales	Alta de notarios

MODIFICACIÓN DE EXTERNOS	
CENTROS DE TRABAJO	
<input type="checkbox"/>	1
DOMICILIO DE NOTIFICACIÓN	
<input type="checkbox"/>	1
SOCIOS	
<input type="checkbox"/>	GUILLERMO CAMACHO MALDONADO
REPRESENTANTES LEGALES	
<input type="checkbox"/>	MARIA LUISA JIMENEZ ARMENTA
NOTARIOS	
<input type="checkbox"/>	ENRIQUE DE LA CONCHA LOPEZ
<input type="button" value="Borrar"/>	
<input type="button" value="Aceptar"/>	
<input type="button" value="Cancelar"/>	

PASO 6

CENTRO DE TRABAJO			
Nombre o Razón Social	SERVICIOS PROFESIONALES DE FOTOGRAFIA	Centro de Trabajo No.	1

DOMICILIO			
Calle	CHILPANCINGO		
No. Exterior	59	No. Interior	
C.P.	06760		
Colonia	ROMA SUR		
Delegación o Municipio	CUAUHTEMOC	Población	
Teléfono	52562170	Fax	
Entidad	DISTRITO FEDERAL	Correo Electrónico	
<input type="button" value="Aceptar"/>		<input type="button" value="Cancelar"/>	

PASO 7

SOCIO			
Nombre	GUILLERMO	Apellido Paterno	CAMACHO
RFC	CAMG721219CG3	Apellido Materno	MALDONADO
		Curp	

DOMICILIO			
Calle	HERMOSILLO		
No. Exterior	123	No. Interior	
C.P.	06760		
Colonia	ROMA SUR		
Delegación o Municipio	CUAUHTEMOC	Población	
Teléfono	51112381	Fax	
Entidad	DISTRITO FEDERAL	Correo Electrónico	
<input type="button" value="Aceptar"/>		<input type="button" value="Cancelar"/>	

PASO 8

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

REPRESENTANTE LEGAL

Nombre: Apellido Paterno: Apellido Materno:
RFC: Curp:

DOMICILIO

Calle: No. Exterior: No. Interior: C.P.:
Colonia:
Delegación o Municipio: Población: Entidad:
Teléfono: Fax: Correo Electrónico:

PASO 10

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

NOTARIO PUBLICO

Nombre: Apellido Paterno: Apellido Materno:
RFC: Curp:

DOMICILIO

Calle: No. Exterior: No. Interior: C.P.:
Colonia:
Delegación o Municipio: Población: Entidad:
Teléfono: Fax: Correo Electrónico:

REGISTRO DE ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA

Folio Mercantil: Número de Notaría:
Libro: Foja: Fecha:
Registro: Lugar:

PASO 11

MODULOS

Alta de centros de trabajo | Ya se cuenta con un centro de Notificación | Alta de Socios | Alta de representantes legales | Alta de notarios

MODIFICACIÓN DE EXTERNOS

CENTROS DE TRABAJO

1

DOMICILIO DE NOTIFICACIÓN

1

SOCIOS

GUILLERMO CAMACHO MALDONADO

REPRESENTANTES LEGALES

MARIA LUISA JIMENEZ ARMENTA

NOTARIOS

ENRIQUE DE LA CONCHA LOPEZ

PASO 12

MODULOS				
Alta de centros de trabajo	Ya se cuenta con un centro de Notificación	Alta de Socios	Alta de representantes legales	Alta de notarios

MODIFICACIÓN DE EXTERNOS	
CENTROS DE TRABAJO	<input type="checkbox"/> 1
DOMICILIO DE NOTIFICACIÓN	<input type="checkbox"/> 1
SOCIOS	<input type="checkbox"/> GUILLERMO CAMACHO MALDONADO
REPRESENTANTES LEGALES	<input type="checkbox"/> MARIA LUISA JIMENEZ ARMENTA
NOTARIOS	<input type="checkbox"/> ENRIQUE DE LA CONCHA LOPEZ

PASO 13

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

PRE-REGISTRO

MOVIMIENTOS PATRONALES

ESTIMADO PATRON:
SUS DATOS HAN SIDO GUARDADOS EXITOSAMENTE, POR FAVOR SELECCIONE ALGUNA DE LAS OPCIONES PARA CONTINUAR CON SU TRAMITE ANTE EL INSTITUTO.

Al solicitar una "Cita" a usted se le dara un folio con información de la Delegación, Subdelegación, fecha y hora en la que debere presentarse para concluir su tramite, le recordamos que la asignación de Subdelegación para su tramite esta basada en la información del Centro de Trabajo que usted proporciono.	<input type="button" value="SOLICITAR CITA"/>
Al solicitar Dispositivo Magnetico usted deberá contar con una unidad de almacenamiento, donde el sistema le dejara un archivo, el cual tendra que guardar y presentar en la subdelegación mas cercana de su domicilio fiscal o centro de trabajo.	<input type="button" value="GENERAR DISPOSITIVO MAGNETICO"/>

PASO 14

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

ALTA PATRONAL

RESULTADO PRE-ALTA PATRONAL DESDE INTERNET

Usted ha realizado el trámite de pre-registro del patrón:

FOTOGRAFIA AL INSTANTE en fecha 14/12/2009 con folio: **4058200912141426303831.**

Favor de presentarse con documentos probatorios en original y copia con el fin de corroborar la información, en la delegación **DELEGACION SUR (D.F.) (40)**, subdelegación **SUBDELEGACION PIEDAD NARVARTE (58)**, ubicada en: **CALLE AVENIDA INSURGENTES ESQ. TLAXCALA NUM 432 COLONIA ROMA SUR , CUAUHTENOC , DISTRITO FEDERAL** el día **15/12/2009 a las 10:15 AM.**

Debe imprimir este documento para presentarlo como comprobante del pre-registro en su cita.

Usted puede asistir a las ventanillas del IMSS en su subdelegación antes del día de la cita; pero tendrá que esperar turno para ser atendido.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, será considerada como relación laboral.

De esta manera, los elementos que caracterizan a este vínculo son la subordinación y la forma como se remunera la prestación del servicio, es decir, el salario que se paga.

Hay que destacar que el goce del salario es un derecho irrenunciable por parte del trabajador y que éste tiene la libertad de disponer libremente de él. También es importante comentar que los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo los casos estipulados en la ley laboral.

Al efecto, se comentan los descuentos que pueden realizarse conforme a la Ley Federal del Trabajo.

Es muy importante el desarrollo del tema porque entendí su aplicación limitada de la LSS, desde el momento en que el régimen del seguro social no se aplica de una manera general a todos los individuos de la sociedad, si no solo a los que pertenecen dentro de ella que son régimen obligatorio y voluntario,

También es importante el desarrollo del tema ya que como trabajadora tengo que conocer todos los derechos y obligaciones a la que se está expuesta, tanto como la protección del salario, tanto en mi interés social como el proteger la economía y bienestar de la familia, también es importante mencionar que los seguros que existen dentro de la LSS debemos de tener claro su funcionamiento.

BIBLIOGRAFIA

- **“TALLER DE PRACTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL”**.
Editorial: TAXXX,
Auditores: Pérez Chávez
- **“REMUNERACIONES PARA TRABAJADORES Y EJECUTIVOS”**.
Editorial: TAXXX
Auditores: Pérez Chávez
- **“PRONTUARIO DE ACTUALIZACION FISCAL, (PAF)”**.
Editorial: Publicaciones PAF, S.A. DE C.V
Auditores: Bugambilia Anaya Godínez, Federico Anaya Ojeda.
- **“LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2012”**.
Editorial: TAXXX
Auditores: José Pérez Chávez, Eladio Campero Guerrero y Raymundo Fol Olguín.
- **“LEY DEL SEGURO SOCIAL, 2012”**.
Editores: TAXXX
Auditores: José Pérez Chávez, Eladio Campero Guerrero y Raymundo Fol Olguín.
- **“LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, 2012”**.
Editores: TAXXX
Auditores: José Pérez Chávez, Eladio Campero Guerrero y Raymundo Fol Olguín.