Guía práctica de SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

tax editores

Guía práctica de SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

tax editores


tax
editores

Guía Práctica de DE SEGURIDAD SOCIAL

PRIMERA EDICION 2014

ISBN 978-607-440-645-0

Abreviaturas

Introducción

Capítulo I

Generalidades

Marco legal de la Ley del Seguro Social

Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social

Estructura de los regímenes de protección en la nueva Ley del Seguro Social

Régimen obligatorio

Régimen voluntario

Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales

Seguro social en el campo

Solidaridad social

Sistema de seguridad social

Relación laboral como hecho generador de las obligaciones patronales

Capítulo II

Régimen obligatorio

Sujetos de aseguramiento obligatorio

Momento en que se inicia la obligación patronal

Concepto patronal

Obligaciones patronales (comparativo entre la LSS y la Linfonavit)

Obligaciones previstas sólo en la LSS

Asignación del número de registro patronal

Otras modalidades para asignar el registro patronal

Integración del número de registro patronal

Documento de identificación patronal

Formatos para trámite de inscripción patronal

Aviso de registro patronal personas morales en el régimen obligatorio

Aviso de registro patronal personas físicas en el régimen obligatorio

Autoclasificación patronal

Primera inscripción o cambio de actividad

Avisos de modificación de las empresas para el seguro de riesgos de trabajo

Cambio de nombre, denominación o razón social

Cambio de domicilio

Baja del registro patronal

Reanudación de actividades

Sustitución patronal

Fusión

Escisión

Proceso de huelga

Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit

Trámites ante el Infonavit

Trámites ante el IMSS

Trabajador con NSS

Trabajador sin NSS

Integración del número de seguridad social

Modificación de salarios de los trabajadores

Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos

Baja de trabajadores

Rectificación de datos en avisos afiliatorios

IMSS desde su empresa

Elementos importantes del sistema

Equipo que las empresas deberán utilizar para el sistema

Ventajas

Desventajas

Requisitos

Procedimiento de inscripción al sistema

Funcionamiento del sistema

Comunicación oportuna de movimientos afiliatorios

Firma digital para realizar trámites ante el IMSS en medios electrónicos

Trámites electrónicos ante el IMSS mediante la FIEL expedida por el SAT

La subcontratación (outsourcing) en los ámbitos laboral y seguridad social

Aspectos laborales por considerar en la contratación de una outsourcing

Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT

Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación

Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales

Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal

Obligaciones en materia de subcontratación

Obligación de informar sobre los contratos celebrados

Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario

Suministro de trabajadores en varios centros laborales

Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral

Capítulo III

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Antecedentes

Acuerdos números 494/93, 495/93, 496/93, 497/93 y 77/94 del H. Consejo Técnico del IMSS, tomados en sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y el 9 de marzo de 1994 (DOF 11/IV/1994)

Diferencia o semejanza entre integración y determinación del salario base de cotización

Percepciones que formarán parte del salario base de cotización

Integración del salario base de cotización en relación con los distintos tipos de salario

Ventajas y desventajas del promedio bimestral de variables

Modificaciones con salarios mixtos

Factor mínimo de integración del salario base de cotización

Percepciones de tipo fijo

Gratificación anual (aguinaldo)

Prima vacacional

Vacaciones

Vacaciones disfrutadas, constituyen el salario ordinario del trabajador

Vacaciones pagadas, no disfrutadas

Prima dominical

Despensas

Ayuda para transporte

Alimentación y habitación

Fondo de ahorro

Premios por asistencia y puntualidad

Percepciones de tipo variable

Comisiones

Remuneraciones para comisionistas laborales

Percepciones de tipo mixto

Bonos o premios de productividad

Horas extras

Prestaciones de previsión social

Servicios médicos dentales y hospitalarios, así como anteojos

Subsidios por incapacidad

Becas educacionales para trabajadores o sus hijos

Actividades culturales y deportivas

Modelo del plan de prestaciones de previsión social

Capítulo IV

Cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda. Retención, determinación y entero

Naturaleza jurídica de las cuotas obrero-patronales

Retención patronal de las cuotas obreras

Porcentajes de financiamiento aplicables a la retención, determinación de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit

Límites salariales de cotización

Procedimiento de retención de cuotas obreras del IMSS para el 2014

Determinación de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

Entero de cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda

Determinación de las cuotas sin pago. Prórroga por 30 días sin causar multas

Alternativas de pago

Convenio de pago diferido o en parcialidades

Adeudos sujetos a convenio

¿Quiénes pueden solicitar el pago a plazos o diferido?

Patrones que deben obtener autorización previa de la subdelegación

Patrones que requerirán autorización del Consejo Técnico para formalizar convenio de pago diferido o en parcialidades por periodos posteriores a su solicitud

Requisitos para formalizar la solicitud de convenio de pago en parcialidades o diferido

Plazos establecidos por el IMSS para aprobar favorablemente el convenio de pago en parcialidades o diferido

Causales por las que podrá ser negada la autorización

Garantía del interés fiscal

Plazos para efectuar el pago en parcialidades o de manera diferida

Ampliación del convenio de pagos

Suspensión de la solicitud o autorización del convenio de pago diferido o en parcialidades

Autorización para prorrogar la vigencia del convenio incumplido

Cálculo de los pagos en parcialidades y diferido de acuerdo con el CFF

Consideraciones importantes

Acuerdo 701/2002 para delegar la facultad de tramitar y autorizar la celebración de convenios

Afore	Administradora de Fondos para el Retiro
Canacar	Cámara Nacional del Autotransporte de Carga
Canapat	Cámara Nacional del Autotransporte de Pasaje y Turismo
Ccom	Código de Comercio
CCF	Código Civil Federal
CFF	Código Fiscal de la Federación
Conatram	Convenio con la Confederación Nacional de Transportistas Mexican
Consar	Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CURP	Clave Unica de Registro de Población
DOF	Diario Oficial de la Federación
EBA	Emisión Bimestral Anticipada
EMA	Emisión Mensual Anticipada
FIEL	Firma Electrónica Avanzada
IDSE	IMSS desde su Empresa
IFE	Instituto Federal Electoral
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
Infonavit	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
INPC	Indice Nacional de Precios al Consumidor
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
ISR	Impuesto sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del E
IVCM	Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGSC	Ley General de Sociedades Cooperativas
LGSM	Ley General de Sociedades Mercantiles
LIF	Ley de Ingresos de la Federación
Linfonavit	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabaja

LISR	Ley del Impuesto sobre la Renta
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajador
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social
NSS	Número de seguridad social
PAE	Procedimiento Administrativo de Ejecución
PTU	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Cl
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
Renapo	Dirección General del Registro Nacional de Población e Identificacio
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RFSH	Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Tr
RI	Reglamento del Recurso de Inconformidad
Rimfonavit	Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Dispo
RIIMSS	Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social
RIMSS	Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Dispo
RIPAEDI	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descu
RIT	Reglamento Interior de Trabajo
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta
RMF2012	Resolución Miscelánea Fiscal para 2012
ROIMSS	Reglamento de Organización Interna del IMSS
RPC	Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social
RPCOM	Registro Público de Comercio
RPM	Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seg
RPU	Registro Patronal Unico
RSAR	Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
RSM	Reglamento de Servicios Médicos
RSSC	Reglamento de la Seguridad Social para el Campo
RSSF	Reglamento del Seguro de Salud para la Familia
RTC	Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de l
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SARE	Sistema de Apertura Rápida de Empresas
SAT	Sistema de Administración Tributaria
SATIC	Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcc
SBA	Salario Base de Aportación
SBC	Salario Base de Cotización

SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SCT	Secretaría de Comunicaciones y Transportes
Secodam	Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo
SFP	Secretaría de la Función Pública
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
Siefore	Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro
Sipare	Sistema de pago referenciado-IMSS
SMG	Salario Mínimo General
SMGVAG	Salario Mínimo General Vigente en el Area Geográfica
SMGVDF	Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal
SSA	Secretaría de Salud
SSF	Seguro de Salud para la Familia
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
SUA	Sistema Unico de Autodeterminación
UMF	Unidad de Medicina Familiar
VSMGVDF	Veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal

En términos del artículo 2o. de la Ley del Seguro Social (LSS) la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

La seguridad social tuvo su origen con el surgimiento del derecho del trabajo; es decir, con la búsqueda de los trabajadores por obtener mejores condiciones laborales para ellos y para sus familias.

Así, la misión del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es otorgar a los trabajadores mexicanos y a sus familias la protección suficiente y oportuna ante contingencias tales como los riesgos de trabajo, la enfermedad general, la invalidez, la cesantía en edad avanzada y la vejez.

La protección se extiende no sólo a la salud, sino también a los medios de subsistencia, cuando la enfermedad impide que el trabajador continúe ejerciendo su actividad productiva, ya sea de forma temporal o permanente.

Para financiar las prestaciones que otorga el IMSS, se estableció la obligación a los patrones y trabajadores de enterar las llamadas cuotas obrero-patronales.

Asimismo, por disposición establecida en el artículo 123, apartado “A”, fracción XII, de la CPEUM toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple mediante las aportaciones que las empresas hacen al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) en favor de sus trabajadores.

Con dichas aportaciones el Instituto establece un sistema de financiamiento que permita otorgar a los trabajadores un crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Tanto las cuotas obrero-patronales al IMSS como las aportaciones al Infonavit integran las denominadas aportaciones de seguridad social que, según el artículo 2o., fracción II, del Código Fiscal de la Federación (CFF), son tipificadas como contribuciones.

Las aportaciones de seguridad social se calculan sobre un salario base de cotización que se integra con el salario cuota diaria más las prestaciones adicionales otorgadas por el patrón, que pueden ser mínimas según la Ley Federal del Trabajo (LFT) o superiores según los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Para la correcta comprensión del régimen de contribución obligatorio del IMSS e Infonavit a cargo de los patrones y trabajadores, en esta guía práctica de seguridad social se analizan las generalidades de seguridad social, el régimen obligatorio y el momento en que se inicia la obligación patronal de enterar las

cuotas obrero-patronales, la presentación de movimientos afiliatorios, la correcta integración de salarios que servirán de base para calcular la retención, determinación y entero de cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit.

Sin duda, esta obra es ideal para todas las personas interesadas en el correcto aprendisaje de la seguridad social, tales como: encargados de recursos humanos, catedráticos y estudiantes, entre otros, pues mediante el marco teórico y los sencillos casos prácticos, dominarán el régimen obligatorio de contribución al IMSS e Infonavit a cargo de los patrones, en beneficio de los trabajadores y sus familias.

La LSS tiene su fundamento de legalidad en el artículo 123, fracción XXIX, de la CPEUM, donde es considerada de utilidad pública para beneficio general de todos los sectores sociales y de sus familiares.

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

A partir de esta disposición, el 19 de enero de 1943 se publicó la primera LSS, de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, que reúne tres puntos importantes como objetivos que garantizan lo siguiente:

1. **El derecho humano a la salud y a la asistencia médica.**

2. **La protección de los medios de subsistencia.**

3. **Los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.**

Después de estudios minuciosos, se confirmó por decreto presidencial que, en cumplimiento a los objetivos citados, el IMSS habría de iniciar sus operaciones el 1o. de enero de 1944, cubriendo los riesgos siguientes:

a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Enfermedades generales y maternidad.

c) Invalidez, vejez y muerte, y desocupación en edad avanzada.

Con ello quedó establecido como un organismo descentralizado del Gobierno Federal, cuyos costos se compartirán entre empresas y trabajadores, marcando de algún modo el inicio de una nueva etapa político-social en México.

La creación del sistema, orientado a proteger al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y la regulación de un marco de mayor justicia para las relaciones obrero-patronales, dieron origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en el país.

La LSS nace con una dualidad en su observancia y aplicación:

1. Como contribución obligatoria para el patrón y los trabajadores.

La observancia y cumplimiento desde el punto de vista contributivo se funda en el artículo 31, fracción IV constitucional, el cual dispone:

Artículo 31.- Son obligaciones de los mexicanos:

. . . . . .

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

De ahí que el Código Fiscal de la Federación (CFF) clasifique en su artículo 2o.,

fracción II, a las aportaciones de seguridad social (cuotas obrero-patronales) como contribuciones obligatorias para el patrón, con el carácter de fiscales, y al IMSS como instrumento de aplicación de la ley y como un organismo fiscal autónomo.

2. Como otorgante de derechos (protección y bienestar) para los trabajadores.

La base constitucional del derecho a la seguridad social de los trabajadores se ubica en el párrafo tercero del artículo 4o. constitucional, que a la letra establece:

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.

Para lograr los objetivos de seguridad social, la legislación aplicable clasifica a los sujetos de aseguramiento en los regímenes siguientes, los cuales se consolidaron con la entrada en vigor de la LSS publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 21 de diciembre de 1995:


REGIMEN OBLIGATORIO
REGIMEN VOLUNTARIO
CONTINUACION VOLUNTARIA
INCORPORACION VOLUNTARIA
SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA
SEGUROS ADICIONALES
LEY DEL SEGURO SOCIAL
LEY DEL SEGURO SOCIAL
PRESTACION INDIRECTA DE SERVICIOS
SEGURO SOCIAL EN EL CAMPO Y SOLIDARIDAD SOCIAL

Con las modificaciones hechas a la LSS, mediante el decreto de reformas publicado en el DOF del 20 de diciembre de 2001, la clasificación antes descrita se ha conservado.

-

-

Previsto en la LSS de 1943, con el propósito de proteger a los trabajadores asalariados, el régimen obligatorio fue ampliando sus beneficios para incorporar en forma paulatina a todos los mexicanos económicamente activos, pero –cabe destacarlo– sin perder su esencia ineludible.

Este régimen implica regular la inscripción obligatoria de los trabajadores que un empleador efectúa para otorgar las prestaciones en dinero o en especie derivadas, precisamente, de las relaciones obrero-patronales.

Es importante precisar que la relación obrero-patronal es el vínculo constituido entre dos individuos –trabajador y empleador– que origina, tanto los derechos como los deberes recíprocos, previstos en las normas aplicables y derivadas de la prestación de un servicio personal subordinado.

A la modalidad obligatoria corresponde la clave numérica 10 y su esquema de protección se otorga mediante los seguros siguientes:

El sistema de financiamiento del régimen se sustenta en las cuotas y contribuciones que realicen, tanto los patrones y otros sujetos obligados, como los asegurados y el Gobierno Federal.

El reconocimiento de derechos y otorgamiento de las prestaciones en dinero son calculados según el “salario base de cotización”, el cual se integra, de acuerdo con el artículo 27 de la LSS, con el salario cuota diaria y las prestaciones que el patrón entregue al trabajador por sus servicios, excepto las citadas en las nueve fracciones del mismo precepto.

Continuación voluntaria al régimen obligatorio

Clasificada por el IMSS en la modalidad 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 quedará inscrito en esta modalidad con el último salario o con uno superior al que recibía en el momento en que se realizó 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 especie 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.

Incorporación voluntaria al régimen 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 ordenamientos 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:

-

-

En la LSS vigente a partir del 1o. de julio de 1997, la ampliación de la cobertura de seguridad social se materializa con el establecimiento del seguro de salud para la familia en el régimen voluntario.

Mediante dicha modalidad, se extienden los servicios de salud a los distintos ámbitos de la población, grupos sociales y familias de trabajadores no asalariados, quienes pueden adquirir el derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, si cubren una cuota anual y una prima de financiamiento por pariente adicional.

Los artículos 240 al 245 de la LSS prevén las disposiciones que regulan la contratación de este seguro voluntario.

Es importante mencionar que a partir del 17 de enero de 2014 las cuotas de financiamiento para el Seguro de Salud para la Familia serán determinadas de manera anual por el Consejo Técnico del IMSS, previa realización de los análisis y estudios actuariales pertinentes, ello en virtud del Decreto por el que se reformó el artículo 242 de la LSS, aprobado por el Congreso de la Unión el 4 de diciembre de 2013 y publicado en el DOF el 16 de enero de 2014.

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 con los requisitos previstos en los artículos 246 a 250 de la LSS vigente.

-

-

El IMSS es un organismo descentralizado, encargado de proporcionar la seguridad social a fin de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión.

Los servicios médicos y hospitalarios puede otorgarlos de manera directa, a través de los dos regímenes de incorporación, “el obligatorio” y “el voluntario”, pero también tiene la facultad de entregarlos de forma indirecta, previa autorización del Consejo Técnico, mediante la celebración de convenios de subrogación con aquellas personas que tengan establecidos este tipo de servicios, pudiendo convenir si se trata de patrones obligados al pago del seguro social, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera.

Así, el Consejo Técnico, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 264, fracción VII, de la LSS, cuenta con atribuciones para emitir las disposiciones de carácter general sobre la reversión de cuotas para los seguros que expresamente establece dicha Ley y las correspondientes a la prestación indirecta de servicios.

Para que los órganos normativos del IMSS cuenten con los elementos necesarios para atender en la forma procedente las solicitudes planteadas directamente por el patrón conforme a los supuestos de la fracción III, del artículo 89 de la LSS, el 12 de agosto de 2013, publicó en el DOF el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.260613/181.P.DIR y sus anexos, relativo las Disposiciones de

carácter general para la prestación indirecta de servicios médicos y hospitalarios, así como para la reversión parcial de cuotas obrero-patronales.

Convenio de prestación indirecta de servicios médicos

El artículo 89, fracción III, de la LSS dispone que el instituto podrá celebrar convenios con quienes tuvieran establecidos servicios médicos y hospitalarios, y podrá convenirse, si se trata de patrones 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 este sentido, el convenio para la prestación indirecta de servicios médicos permite que los patrones que tengan establecidos servicios médicos y hospitalarios, incluyendo los contratados por terceros, puedan suscribir un convenio para la subrogación de servicios médicos y hospitalarios para los trabajadores y sus beneficiarios; la subrogación podrá ser únicamente por las prestaciones médicas correspondientes de los seguros siguientes:

1. **Enfermedades y maternidad.**

2. **Riesgos de trabajo.**

Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados

Los patrones que celebren con el instituto un convenio de subrogación de servicios médicos deberán proporcionar a los trabajadores y sus beneficiarios las prestaciones siguientes de los seguros de enfermedades y maternidad y riesgos de trabajo:

1. **Atención médico-quirúrgica.**

2. **Atención hospitalaria.**

3. **Atención farmacéutica.**

Estas prestaciones deberán otorgarse en igualdad de condiciones y con al menos la misma calidad que los servicios que presta el IMSS.

Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos

Según el Acuerdo, en los convenios para la subrogación de servicios médicos podrá acordarse la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios médicos y hospitalarios que proporcione el patrón a los trabajadores.

Para tal efecto, la Dirección de Finanzas determinará los porcentajes de reversión aplicables sobre el importe de las cuotas obrero-patronales de los seguros de enfermedades y maternidad y de riesgos de trabajo, considerando la metodología contenida en el Anexo 1 del Acuerdo.

Cabe mencionar que el instituto podrá revisar y, en su caso, variar los porcentajes de reversión en cualquier tiempo, cuando existan modificaciones en las disposiciones legales aplicables u otras causas que lo justifiquen, y observar, invariablemente, que con motivo de este tipo de convenios no se afecte el equilibrio financiero de los seguros mencionados en el párrafo anterior.

Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios

Adicional al convenio de subrogación, los patrones podrán convenir con el IMSS el pago de los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo, y los importes pagados por el patrón serán reembolsados por el IMSS en términos de los artículos 63, segundo párrafo, y 89, fracción III, de la LSS.

Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta

En términos de la disposición V del Acuerdo, el patrón interesado en suscribir un convenio de subrogación de servicios médicos deberá cubrir los requisitos siguientes:

1. Estar al corriente en sus obligaciones ante el Seguro Social.

2. Solicitar por escrito la subrogación de los servicios médicos. Esta solicitud deberá acompañarse de los requisitos y documentos siguientes:

a) Nombre, denominación o razón social, RFC y número de registro patronal.

b) Escrito en el que conste la anuencia y conformidad de los trabajadores o de su organización representativa, para que el patrón proporcione a los sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del Seguro Social y a los beneficiarios de éstos, los servicios médicos y hospitalarios materia del convenio, y se obligue a firmar en su oportunidad el convenio de reversión de cuotas que se llegue a autorizar al patrón.

c) Relación de trabajadores y de los beneficiarios de éstos en la que se indique la fecha de nacimiento y sexo de unos y otros, así como el salario base de cotización de los primeros o una copia de la nómina del mes inmediato anterior o de la última cédula de determinación correspondiente pagada al instituto.

d) Planos arquitectónicos de las instalaciones en las que se proporcionarían los servicios subrogados, ubicación de las mismas y una descripción detallada de sus características.

e) Manifestación escrita del patrón en la que otorgue su consentimiento para que el instituto lleve a cabo una supervisión periódica de las instalaciones en las que se otorgaría la atención médica y evalúe la calidad de los servicios subrogados que se estén proporcionando en las mismas.

f) Acreditar ante el instituto la capacidad del personal técnico, médico y paramédico que prestaría el servicio subrogado, y exhibir para tal efecto, las cédulas profesionales o cualquier otro documento oficial que demuestre fehacientemente la capacidad para el ejercicio profesional.

g) Acreditar que se cuenta con servicios médicos y hospitalarios certificados o en proceso de certificación ante el Consejo de Salubridad General y que dichos servicios se ajustan al marco jurídico aplicable, así como a las normas oficiales mexicanas, los procedimientos, instrucciones, normas técnicas y médicas establecidas por el instituto.

h) Presentar el dictamen en materia de protección civil, emitido por la autoridad competente, en el cual se acredite que las instalaciones donde se prestarán los servicios médicos y hospitalarios cumplen las disposiciones aplicables en materia de seguridad y protección civil.

Estipulaciones que deberá incluir el convenio de subrogación de servicios médicos

Conforme a la disposición XI del Acuerdo, el convenio de subrogación de servicios médicos deberá contener, al menos, las siguientes estipulaciones:

1. El objeto del mismo.

2. El nombre, denominación o razón social de las partes.

3. Los registros patronales a nombre del patrón, cuyos trabajadores afiliados serán beneficiarios de los servicios subrogados.

4. El consentimiento de los trabajadores o de su organización representativa.

5. La obligación del patrón de proporcionar al instituto, con la periodicidad que éste le señale, los informes y las estadísticas médicas o administrativas relacionadas con los servicios subrogados materia del convenio.

6. La obligación del patrón de sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia que el propio instituto prescriba, en los términos del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS.

7. El plazo para operar el expediente clínico electrónico y los registros que éste debe contener.

8. La no responsabilidad del instituto en los contratos de trabajo que el patrón tenga celebrados con el personal destinado a la prestación y administración de los servicios subrogados, y la mención expresa de que el instituto por ningún motivo asumirá el carácter de patrón sustituto de dicho personal.

9. La mención expresa de que en acciones resultantes de mala práctica médica, negligencia, o de reparación de los daños a la salud, que provengan de causas que tengan su origen en la prestación de los servicios subrogados, el patrón será responsable y se obliga a sacar en paz y a salvo al instituto de cualquier responsabilidad que se genere por ello. El patrón será también el responsable de cualquier otro acto en el que exista o pueda existir daño patrimonial al instituto derivado de los servicios subrogados. Para hacer frente a dichas responsabilidades, el patrón deberá contar con un seguro de responsabilidad civil, por los montos que el instituto determine suficientes para cubrir los riesgos de los servicios subrogados y que deberá mantenerse vigente durante la duración del convenio.

10. La obligación del patrón de reembolsar, en su caso, los importes erogados por el IMSS para reintegrar los gastos en que haya incurrido el derechohabiente por haber recibido atención en un servicio médico diferente al subrogado y para pagar las indemnizaciones por daños personales y/o morales, siempre que dichos importes sean generados por causas imputables al patrón en la prestación de los servicios subrogados.

11. El procedimiento para que el trabajador o sus beneficiarios puedan

acudir al IMSS para denunciar el incumplimiento en que, eventualmente, incurra el patrón en la prestación de los servicios subrogados.

12. El porcentaje de reversión de una parte de la cuota patronal y de la obrera de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad, en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios subrogados.

13. La vigencia del convenio y las causas de su terminación.

14. Las sanciones por incumplimiento de lo pactado.

15. En su caso, la obligación para el patrón de suscribir el "Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios".

16. La confidencialidad de la información, en estricto cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG), la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) y sus reglamentos.

Forma en la que operará la prestación de servicios médicos subrogados

Para realizar los registros, anotaciones y certificaciones relativas a las incapacidades temporales para el trabajo y a la atención a la salud de los trabajadores y sus beneficiarios, los patrones utilizarán los medios que el IMSS determine, sean escritos, electrónicos, magnéticos, ópticos o magneto-ópticos, que sean compatibles con el expediente electrónico que utiliza el instituto en sus unidades médicas, tanto para llevar el control y estadística de las incapacidades por riesgos de trabajo, o por enfermedad profesional, así como para integrar en las unidades médicas y hospitalarias respectivas un expediente clínico electrónico, para cada derechohabiente, en el que se registrarán los antecedentes de la atención que reciba por los servicios de medicina preventiva, consulta externa, urgencias, hospitalización, quirúrgicos, auxiliares de diagnóstico y de tratamiento, así como de rehabilitación y salud en el trabajo.

Por su parte, el IMSS, a través de las áreas de afiliación y vigencia, adscribirá a los trabajadores a la unidad de medicina familiar (UMF) de acuerdo con el domicilio particular de éstos, a fin de facilitar la prescripción de las incapacidades temporales para el trabajo, la calificación, la dictaminación de los riesgos de trabajo y determinación del estado de invalidez del trabajador y del beneficiario incapacitado.

Asimismo, el IMSS proporcionará a los prestadores de los servicios subrogados la asesoría y el apoyo técnico necesarios para cumplir con la obligación de elaborar un expediente clínico electrónico de cada derechohabiente, así como los programas informáticos respectivos y, en su caso, las licencias de uso correspondientes para el cumplimiento del objeto del convenio.

Los prestadores de los servicios subrogados deberán apegarse a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a las normas oficiales mexicanas, así como a los procedimientos, instrucciones y normas técnicas y médicas establecidas por el IMSS. Además, deberán implementar los programas de prevención y atención establecidos en el instituto.

Cuando el médico tratante en los servicios subrogados determine incapacitar al trabajador, deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. Expedir una “Constancia de incapacidad temporal para el trabajo” considerando el perfil del puesto de trabajo; la constancia deberá contener al menos los siguientes datos:

a) Nombre completo y número de cédula profesional.

b) Nombre, denominación o razón social y número de registro patronal.

c) Nombre completo, número de seguridad social, perfil del puesto de trabajo, salario base de cotización, días de incapacidad, fecha de inicio de la incapacidad, si se trata de inicial, subsecuente o recaída, fecha de expedición y días probables de recuperación, así como una breve descripción de la enfermedad o padecimiento por el que se incapacita al trabajador y si es derivada de un riesgo de trabajo, enfermedad o maternidad.

2. Elaborar la hoja de “Notas médicas” en la que se contenga el diagnóstico.

3. Si se trata de un riesgo de trabajo, elaborar el formato ST-7 “Aviso para calificar probable riesgo de trabajo”, el formato ST-9 “Aviso de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo” y/o el formato ST-8 “Dictamen de probable recaída por riesgo de trabajo”, según corresponda.

4. Conservar copia de los documentos mencionados en el expediente clínico del trabajador.

5. El médico tratante en los servicios subrogados entregará al paciente los documentos referidos, a efecto de que los presente al médico en la UMF de su adscripción para que le expida el certificado de incapacidad temporal para el trabajo.

6. Cuando el asegurado, por su estado de salud, no pueda acudir a la UMF, el director de la unidad determinará si la documentación presentada es suficiente para expedir el certificado de incapacidad o es necesaria una visita domiciliaria por un médico del IMSS para valorar al paciente.

7. En cualquier momento, el instituto podrá supervisar y verificar los criterios de expedición de la constancia de incapacidad temporal para el trabajo por medio de la congruencia clínico-diagnóstica-terapéutica y el perfil del puesto. En caso de no existir la congruencia referida que limite desempeñar las actividades del perfil del puesto, el IMSS negará el certificado de incapacidad o, en su caso, modificará el número de días señalados en la constancia de incapacidad temporal expedida por el médico tratante de los servicios subrogados.

8. Las valuaciones de incapacidades permanentes totales o parciales derivadas de riesgos de trabajo, así como los dictámenes de estado de invalidez, se efectuarán invariablemente por el personal médico del IMSS, para lo cual el patrón y quienes proporcionen los servicios subrogados rendirán los informes que les sean solicitados por el instituto.

Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados

El patrón será el único responsable ante el instituto de que en la prestación de los servicios subrogados se cumplan las siguientes obligaciones:

1. Mantener la confidencialidad del expediente clínico de los trabajadores y de sus beneficiarios, en apego a lo previsto por la LFTAIPG, la LFPDPPP, y al artículo 111-A de la LSS.

2. Evitar cualquier uso de información del expediente clínico electrónico, ajeno a la atención médica de los trabajadores y sus beneficiarios.

3. Evitar cualquier práctica discriminatoria hacia los trabajadores y sus beneficiarios.

4. Proporcionar atención médica domiciliaria, cuando el paciente se encuentre imposibilitado física o psíquicamente para acudir a las instalaciones médicas subrogadas.

5. Adoptar las características del expediente clínico electrónico que utiliza el IMSS, a efecto de que la información médica que se incorpore sea compatible con los procedimientos y sistemas del instituto.

6. Utilizar los formatos y medios que establezca el IMSS para verificar la vigencia de derechos de los trabajadores que sean enviados a interconsulta a un segundo o tercer nivel de atención.

7. Utilizar los formatos que determine el instituto para referir a los pacientes a otro nivel de atención y apegarse a los criterios de referencia y contra-referencia establecidos por el instituto.

8. La referencia de pacientes a un segundo o tercer nivel de atención será de acuerdo con la complejidad del padecimiento y la regionalización que tiene establecido el IMSS para los asegurados.

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos

Conforme a la disposición XII del Acuerdo, los convenios de subrogación de servicios médicos terminarán por alguna de las causas siguientes:

1. El cumplimiento del plazo de vigencia estipulado.

2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del patrón.

3. La prestación deficiente o irregular de los servicios subrogados.

4. La falta de pago de las cuotas obrero-patronales establecidas en la LSS durante dos meses.

5. La comunicación del sindicato o, en su caso, de los trabajadores, por la que manifiesten su desacuerdo con continuar recibiendo los servicios subrogados.

6. La manifestación de la voluntad de cualquiera de las partes de dar por terminado en forma anticipada el convenio; en este caso, se deberá dar aviso por escrito a la contraparte, por lo menos con 180 días naturales de anticipación, a fin de que en dicho plazo las partes realicen las acciones pertinentes para asegurar la continuidad de los servicios subrogados a los trabajadores y sus beneficiarios.

7. La sustitución patronal, fusión, escisión y cualquier otra situación

jurídica que modifique la naturaleza del patrón, salvo que el IMSS autorice continuar la vigencia del convenio.

-

-

El IMSS, en busca del equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la situación de los patrones del campo, otorga un beneficio en el pago de las cuotas obrero-patronales. En este sentido, mediante decreto publicado en el DOF del 24 de julio de 2007, se exime parcialmente a los patrones del campo y trabajadores eventuales del campo de la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales hasta por el monto equivalente a la diferencia que resulte entre las cuotas que se calculen conforme al salario base de cotización (SBC) respectivo y las que resulten de considerar 1.68 veces el salario mínimo general vigente del área geográfica (SMGVAG) que corresponda, siempre que el SBC sea superior a 1.68 veces el SMGVAG.

La exención parcial en el pago de cuotas obrero-patronales sería sólo por seis meses; es decir, del 25 de julio de 2007 al 25 de enero de 2008; sin embargo, su vigencia se prorrogó mediante diversos decretos publicados en el DOF de fechas 24 de enero de 2008, 30 de diciembre de 2008, 28 de diciembre de 2010 y 20 de diciembre de 2012; de modo que los beneficios del decreto permanecieron vigentes hasta el 31 de diciembre de 2013.

No obstante, en el DOF del 30 de diciembre de 2013 se publicó el Decreto por el que se modifica el diverso por el que se otorgan beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo, publicado el 24 de julio de 2007, para prorrogar por un año más el beneficio de exención parcial en el pago de cuotas obrero-patronales; esto es, del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2014, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

1. Que el salario base de cotización sea superior a 1.68 veces el SMGVAG; y

2. Que se cumplan por trimestre, de forma simultánea, los porcentajes de incremento que se describen en los incisos a) y b) de la siguiente tabla:

Los patrones del campo que incumplan las obligaciones a su cargo, previstas en la LSS, sus reglamentos, el decreto en comento y demás disposiciones aplicables, perderán los beneficios fiscales que, en su caso, hubieren recibido por el trimestre de que se trate, por lo que el IMSS, en ejercicio de sus facultades, determinará y hará efectivos los créditos fiscales correspondientes.

-

-

Las prestaciones o servicios de solidaridad social comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica, e incluso hospitalaria, en la forma y términos establecidos por los artículos 214 al 217 del ordenamiento de seguridad social.

Un claro ejemplo de la protección otorgada por el IMSS es el programa IMSS-Oportunidades, publicado en el DOF el 28 de diciembre de 2007.

IMSS-Oportunidades es un Programa de Salud del Gobierno Federal, administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que contribuye al desarrollo integral de los mexicanos y a la reducción de la pobreza en el país, al impulsar la igualdad de oportunidades y el derecho constitucional a la salud de la población que carece de seguridad social, especialmente en zonas rurales y urbano-marginadas.

Se encuentra inmerso en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y contribuye principalmente al eje 3, Igualdad de Oportunidades, ya que la salud es necesaria para que las personas en situación vulnerable puedan desarrollar su potencial. De tal forma, busca el desarrollo integral de la población al impulsar de forma central dos de sus objetivos: “mejorar las condiciones de salud de la población” y contribuir a “abatir la marginación y el rezago que enfrentan los grupos sociales vulnerables para proveer igualdad de oportunidades que les permitan desarrollarse con independencia y plenitud”.

El Programa IMSS-Oportunidades se sustenta en el Modelo de Atención Integral a la Salud (MAIS), el cual vincula las acciones médicas con las comunitarias, para mejorar la salud de los individuos y su entorno familiar y comunitario.

Los recursos con los que opera IMSS-Oportunidades provienen del Ramo 19, Aportaciones a Seguridad Social de acuerdo al Presupuesto de Egresos de la Federación aprobado por la H. Cámara de Diputados, mismos que constituyen un subsidio federal, por lo que son administrados y contabilizados separada y pormenorizadamente del presupuesto del IMSS, con independencia total del manejo y operación de sus propios recursos.

La LSS publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995, se encuentra vigente desde el 1o. de julio de 1997, por decreto dado a conocer mediante dicho diario el 21 de noviembre de 1996. Esta ley dio paso a un nuevo sistema de seguridad social que fue producto del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS y el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), teniendo como consecuencia modificaciones sustanciales en la concepción y operación de los procesos de afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización de ambos institutos.

Por disposición constitucional, las instituciones de seguridad social para cada apartado son las siguientes:

Artículo 123 constitucional

- Apartado "A"

  Rige las relaciones obrero-patronales

  - IMSS e Infonavit (fracciones XII y XXIX)

- Apartado "B"

  Dirige las relaciones de los trabajadores de los Poderes de la Unión y del gobierno del DF

  - ISSSTE–FOVISSSTE
  - ISSSFAM–FOVISSSFAM
  - (fracciones XI y XIII)

Tres de las más destacadas instituciones responsables de la seguridad social del México moderno son el IMSS, Infonavit y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El Gobierno de la República consideró necesario vincular éstas en uno de los programas más importantes del país, llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Sin embargo, por razones de estructura y procedimientos administrativos, no fue posible integrar al ISSSTE, ya que se requería la reducción y simplificación de la información entre las entidades participantes y de las cargas administrativas de los obligados a enterar las cuotas y aportaciones correspondientes, lo que demandaba una amplia participación y coordinación entre los institutos de seguridad social, las dependencias de instituciones gubernamentales y las entidades financieras; de tal suerte que en esta primera etapa sólo se sumaron al esfuerzo de transformación y adecuación del marco normativo el IMSS y el Infonavit.

Toda vez que el IMSS, como precursor de la seguridad social en México, ya contaba con procedimientos de afiliación, recaudación y fiscalización bien definidos, el Infonavit inició el proceso para adecuarse al nuevo sistema de seguridad social, surgiendo así las reformas siguientes:

1. Se establece el Proceso Unico de Afiliación IMSS-Infonavit, que elimina costos y trámites administrativos a los patrones, al cumplir con las cualidades siguientes:

a) Al registrar a los patrones y trabajadores en el IMSS, automáticamente se afilian al Infonavit; con esto, el patrón sólo cuenta con un registro patronal único.

b) El número de seguridad social identificará al trabajador ante el IMSS, el Infonavit y el SAR.

c) El trámite puede realizarse mediante los formatos establecidos (Aviso de Registro Patronal Personas Físicas ARP-PF, o bien, Aviso de Registro Patronal Personas Morales ARP-PM, según se trate y Afil-02) o por los sistemas informáticos flexibles para cada empresa.

d) La unificación de las bases de cotización y aportación simplifica el pago de cuotas y permite determinar los salarios fijos, variables y mixtos con los mismos elementos de integración.

e) De manera paulatina, permite igualar el límite superior de cotización y aportación salarial.

2. Se define un nuevo Sistema de Recaudación y Fiscalización que reúne aspectos, tales como:

a) Un procedimiento único de emisión y notificación de cédulas de determinación. Esto significa que las cédulas que el IMSS entrega a los patrones incluyen las aportaciones al Infonavit y al SAR.

b) Un esquema seleccionado de entidades receptoras para la recaudación.

El entero de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit y al SAR se realizan conjuntamente en la entidad receptora autorizada o en la subdelegación del IMSS, teniendo la misma fecha límite de acuerdo con el mes natural.

c) Procedimientos y acciones fiscales conjuntas homogéneas.

En concordancia con las facultades otorgadas al IMSS como organismo fiscal autónomo y las respectivas para el Infonavit, se estableció para este último la realización de inspecciones domiciliarias y la obligación patronal de atender los requerimientos de pago e información solicitada, creándose para ello un área específica de fiscalización.

El IMSS ha ejercido sus facultades, desde hace tiempo, por medio del área de auditoría a patrones.

d) Para realizar una fiscalización indirecta, se adicionó el artículo 29, fracción VIII, de la Ley del Infonavit, donde se establece la obligación, para las empresas sujetas a dictaminar sus estados financieros para efectos fiscales, de presentar ante el Infonavit, copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de aportaciones patronales.

Asimismo, se reconoció la opción de cualquier otro patrón para dictaminar de manera voluntaria por contador público autorizado, el cumplimiento de las obligaciones ante el Infonavit.

El instructivo correspondiente fue publicado el 21 de julio de 2004 en el DOF.

3. Se pone en práctica el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA), cuya actualización se realiza a través de Internet.

4. Se vincula el nuevo sistema de pensiones.

Con las nuevas disposiciones previstas en las Leyes del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se instituye un sistema cuyos objetivos fundamentales son:

a) Garantizar una pensión digna al trabajador.

b) Respetar los derechos anteriores y la decisión de elegir entre la pensión del sistema anterior o del nuevo.

c) Asegurar la plena propiedad y control del trabajador sobre sus ahorros para el retiro y en dónde invertirlos.

d) Fortalecer el esquema aplicado desde 1992 y subsanar los problemas de operación del SAR, tales como la identificación individual de cada uno de los trabajadores afiliados en ambos institutos.

e) Resolver la crítica situación financiera del IMSS propiciada –entre otras causas– por el elevado número de pensiones otorgadas mediante el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM).

f) Articular la subcuenta de vivienda con el nuevo sistema de pensiones de los trabajadores derechohabientes.

Para ello, en la nueva LSS surge la división del seguro de IVCM y se da paso a dos nuevos ramos:

El de invalidez y vida –antes invalidez y muerte–.

El de vejez y cesantía en edad avanzada, que se fusiona con el seguro de retiro, conocido como SAR, para crear el nuevo seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Así, las aportaciones de los patrones, trabajadores y el gobierno son canalizadas

a las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) para ser administradas e invertidas en las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefore).

El nuevo sistema de pensiones muestra, entre otras, las cualidades siguientes:

a) La información se concentra en un sistema de información común para ser enviada a las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, donde se procede a la identificación y registro de las aportaciones efectuadas a favor de cada trabajador en las Afore.

b) Se aplica la confidencialidad para los documentos, datos e informes proporcionados por los sujetos obligados (patrones).

c) La información relativa a las aportaciones de vivienda se proporciona directamente por las empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, llevando únicamente un registro virtual, toda vez que estos recursos siguen siendo administrados por el Infonavit.

d) El trabajador puede elegir libremente tanto la Afore donde se efectúe el depósito de sus aportaciones como la Siefore para que dichas aportaciones, más los rendimientos que puedan producir según los esquemas de inversión elegidos, se capitalicen en los recursos que habrán de asegurar una pensión en beneficio del trabajador y sus familiares.

e) El trabajador tiene la facultad de realizar aportaciones voluntarias, las cuales pueden contribuir a contratar una pensión más productiva, o bien previo consentimiento, pueden también ser transferidas a la subcuenta de vivienda, a fin de que sean utilizadas para el financiamiento de un crédito a su favor.

Con estos elementos, el trabajador se convierte en propietario de una cuenta individual de ahorro para el retiro.

Esta cuenta se integra con las aportaciones bimestrales de:

Cesantía en edad avanzada y vejez	(4.275%)
Retiro	(2.0%)
Fondo de vivienda	(5.0%)
Aportaciones voluntarias	($)
Cuota social adicional del gobierno	(Se otorgará considerando el SBC del trabajador)(1)
Rendimiento del ahorro del trabajador	($)

Una vez cumplidos los requisitos de edad y número de cotizaciones semanales, el trabajador podrá tener acceso a una pensión que podrá ser tan suficiente y productiva como el trabajador deseé, ya que depende de las aportaciones que realice a dicha cuenta individual.

En caso de que no se acumulen los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia o seguro programado, al final de la vida laboral del trabajador, el Gobierno Federal asegura una pensión garantizada.

Dicha pensión será equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, que se actualizará durante el mes de febrero de cada año, de acuerdo con el Indice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones.

El hecho generador de la obligación patronal para otorgar la seguridad social a los trabajadores surge en el momento en que se inicia una relación obrero-patronal, también conocida como relación de trabajo, establecida con motivo de la prestación de un servicio personal subordinado a las órdenes de un patrón.

El artículo 20 de la LFT define la relación de trabajo, sin importar el acto que le dé origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

De este concepto se desprenden tres elementos importantes y característicos de la relación laboral, los cuales son:

1. **Subordinación.**

2. **Salario.**

3. **Trabajo.**

La subordinación. Consiste en la facultad que posee el patrón, dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, es la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo. Es quizás el elemento distintivo para establecer la diferencia entre un trabajador auténtico y un prestador de servicios independiente.

Al respecto, el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito emitió la tesis de jurisprudencia siguiente:

RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN. Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero-patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio de conformidad con el artículo 134, fracción III, del código obrero.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 52, abril de 1992, pág. 36. Octava Epoca, Tesis I.5o. TJ/31.

Nótese que la dirección y dependencia a que se refiere la jurisprudencia no se limita a la simple prestación de servicios, sino que va más allá, puesto que hay factores complementarios importantes que contribuyen a definir una auténtica subordinación, entre los que destacan los siguientes:

1. **Herramientas de trabajo y uniformes.**

2. **Capacitación.**

3. **Jornada de trabajo.**

4. **Horario.**

5. **Otras prestaciones.**

Como conclusión, se puede válidamente afirmar que en la subordinación existen tres elementos que la distinguen:

1. **El lugar donde se realiza el trabajo.**

2. **El tiempo impuesto por el patrón para realizar el mismo.**

3. **La forma de realizar las labores.**

Cuando se reúnen los tres, no hay duda que la dirección y dependencia laboral denotan una auténtica subordinación.

Respecto a los dos elementos adicionales que configuran la relación laboral, a continuación se extracta el concepto que la LFT, en su artículo 82, emite:

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

Representa la base del sustento material de los trabajadores y sus familiares; por lo mismo, es periódica y permanente, mientras dure la relación de trabajo.

Este ingreso, en la legislación de seguridad social, adquiere el carácter de fiscal, ya que es el primer concepto para el cálculo del monto de las contribuciones que deben cubrir los patrones.

El trabajo. Es la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio

(artículo 8o., párrafo segundo, de la LFT).

Por disposición establecida en el artículo 12 de la LSS, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, los siguientes:

1. Las personas que, de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT, presten, en forma permanente o eventual, a otras, de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

2. Los miembros de sociedades cooperativas.

3. Las personas que determine el Ejecutivo Federal mediante el decreto respectivo, bajo los términos y las condiciones que señalen la ley y los reglamentos respectivos.

Como se puede notar, en esta disposición se consignan los tres supuestos que generan la obligación patronal.

En el primer punto se hace referencia a los artículos 20 y 21 de la LFT, relativos a la descripción de la relación de trabajo que es, sin duda, el hecho generador más común e importante desde el punto de vista laboral y del cual ya se hizo referencia en el Capítulo I.

En el caso de los miembros de las sociedades cooperativas, por ser su estructura organizacional propia de la clase trabajadora y en virtud de la disposición protectora establecida en nuestra Carta Magna para efectos de la LSS, se consideran sujetos de aseguramiento obligatorio.

A partir de este precepto, se confirma que los socios activos no son patrones, de ahí la disposición, prevista en la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997, de considerarlos como un régimen bipartita para efectos de contribución ante el IMSS, pero bajo la limitante decretada en el artículo 23 de la nueva LSS.

Sin embargo, se debe aclarar que la sociedad cooperativa, como figura jurídica en su conjunto, debe ser considerada patrón para efectos del cumplimiento de sus obligaciones y para la recaudación de las cuotas correspondientes, como quedó determinado en el artículo 19 de la LSS.

Por otro lado, como producto de la reforma del 20 de diciembre de 2001 a la LSS, quedaron incluidos como sujetos de afiliación los miembros de cooperativas de consumo, aun cuando este tipo de sociedades no se constituyen para crear puestos de trabajo a sus asociados; más bien se constituyen con el objeto de obtener artículos, bienes o servicios en común, por lo que, de manera estricta, no se apegan al propósito por el cual decidió incluirse a los cooperativistas de producción.

Sin embargo, las modificaciones a la LSS tuvieron la finalidad de proteger a las cooperativas, no importando que su finalidad no sea la de producir algo y obtener un ingreso, porque los miembros de las sociedades cooperativas deben ser inscritos al régimen obligatorio.

El tercer supuesto prevé la facultad del Ejecutivo de incorporar a los sujetos que considere procedentes; sin embargo, ésta se limita a los términos y condiciones de la ley, ello como previsión para no incurrir de nuevo en los esquemas modificados de aseguramiento que contribuyeron, en gran medida, a los problemas financieros del IMSS, específicamente en el seguro de enfermedades y maternidad.

En concordancia con los sujetos de aseguramiento ya analizados, hay tres momentos que dan paso a la obligación patronal, mismos que a continuación se citan:

1. **Cuando se inicia la relación laboral.**

2. **Cuando la sociedad cooperativa inicia operaciones, o bien integra a un nuevo socio.**

3. **Cuando el convenio celebrado con el IMSS inicia su vigencia.**

-

-

Patrón. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 de la LFT).

Para efectos de la LSS se consideran patrones:

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.

2. Las sociedades cooperativas (artículo 19 de la LSS).

-

-
-

-
-

-

Para asignar el número de registro patronal, el IMSS considera como elemento primordial la actividad a desarrollar en uno o varios municipios, tal y como se prevé en el artículo 13 del RACERF.

El primer párrafo de dicho artículo es aplicable a las personas físicas y establece lo siguiente:

Para efectos del registro patronal, al patrón o sujeto obligado persona física, se le otorgará un número de registro en el Distrito Federal o municipio donde se encuentra ubicado su centro de trabajo. Si posteriormente solicita el registro de otra empresa que realice actividad distinta y no contribuya a la realización de los fines de la primera, se le asignará un número de registro patronal distinto, cualquiera que sea la localización geográfica del establecimiento o centro de trabajo.

De lo anterior se desprenden cuatro situaciones, a saber:

- Patrón persona física con varios centros de trabajo
  - En el mismo municipio o en el DF
    - Con la misma actividad
      - Procederá un registro por los centros de trabajo ubicados en cada municipio y uno por los del DF
    - Con diferentes actividades
      - Procederá un registro por cada centro de trabajo
  - En diferentes municipios o en el DF
    - Con la misma actividad
      - Procederá un número de registro por los centros de trabajo ubicados en cada municipio y uno por los del DF
    - Con diferentes actividades
      - Procederá un número de registro por cada centro de trabajo

Por otra parte, el segundo párrafo del citado artículo es aplicable a personas morales y expresa lo siguiente:

Al patrón o sujeto obligado persona moral, se le asignará un número de registro patronal por cada municipio o en el Distrito Federal, en que tenga establecimientos o centro de trabajo, independientemente de que tenga más de uno dentro de un mismo municipio o en el Distrito Federal.

La disposición se interpreta como a continuación se cita:

Persona moral con uno o varios centros de trabajo	En el mismo municipio o en el DF	Se asignará un registro patronal
	En distintos municipios o en el DF	Se asignará un número de registro por los ubicados en cada municipio y uno por el o los del DF

-

-

Con independencia de las reglas antedichas para la asignación del registro patronal, el IMSS puede otorgar otros registros, de acuerdo con las modalidades siguientes:

-

-

El número de registro patronal es una clave alfanumérica asociada a la identidad patronal y a un determinado número de trabajadores asegurados a su cargo.

Bajo este registro se acreditan las responsabilidades establecidas en la LSS y es la clave de acceso a la base de datos informáticos y al catálogo de patrones.

El número de registro patronal consta de 11 caracteres o dígitos y se conforma de la manera siguiente:

(1)	(2)	(3)	(4)
Y60	12321	10	2

Donde:

1. Es la clave alfanumérica asignada al municipio donde se ubica el patrón.

2. Es el número de serie progresivo dentro de cada municipio, en un rango que inicia con el 10001 y termina en el 99999.

3. Representa la modalidad de aseguramiento en que se encuentre cotizando el patrón; la modalidad 10 corresponde a “patrón con trabajadores permanentes y temporales de la ciudad”.

4. Es el dígito verificador que impone el sistema, de acuerdo con los valores asig- nados a cada una de las posiciones para validar la correcta estructura del registro y que debe quedar asentado en todos los documentos que utilice o presente el patrón ante el IMSS.

Ejemplo:

Como se muestra en el ejemplo anterior, las delegaciones cuentan con una clave diferente por cada municipio.

Los municipios que tienen dos o más subdelegaciones metropolitanas en un solo municipio comparten la misma clave asignada al municipio, desde luego, con números de serie diferentes.

En las delegaciones del Distrito Federal y el municipio de Guadalajara, debido a su amplia población industrial, tienen asignada una y, en ocasiones, hasta dos claves por cada subdelegación metropolitana, como a continuación se muestra:

Dígito verificador

Para comprobar la correcta aplicación del dígito verificador, se procede de acuerdo con lo siguiente:

B40-1482-10?

1. La primera posición del registro patronal es una letra, la cual tiene un valor numé- rico previamente asignado por el IMSS como se indica:

A =	10	N =	23
B =	11	O =	24
C =	12	P =	25
D =	13	Q =	26
E =	14	R =	27
F =	15	S =	28
G =	16	T =	29
H =	17	U =	30
I =	18	V =	31
J =	19	W =	32
K =	20	X =	33
L =	21	Y =	34
M =	22	Z =	35

Así, se procede a la conversión del registro patronal.

1140-14842-10-?

2. Se procede a multiplicar por 2 la posición de las decenas; por 1, las centenas; por 2, las unidades de millar, y así sucesivamente:

3. Los resultados de las multiplicaciones se suman. Cuando el resultado de la suma sea 10 o más, se considerarán como cifras individuales:

$$2 + 1 + 8 + 0 + 2 + 4 + (1+6) + 4 + 4 + 1 + 0 = 33$$

4. El resultado de la suma se divide entre 10:

3

10)33

3

5. El residuo de la división se resta del número 10:

$$10 – 3 = 7$$

6. El resultado es igual al dígito verificador:

B40-14842-10-7

Procedimiento opcional

Existe otra opción para conocer de manera más rápida al dígito verificador y es la siguiente:

Después de realizar los cuatro primeros pasos, el resultado de la suma se resta de la decena inmediata siguiente.

Ejemplo:

Resultado de la suma = 33

Decena inmediata siguiente 40

40 – 33 = 7

Dígito verificador = 7

-

La tarjeta de identificación patronal es un documento oficial de acreditación ante el IMSS para todo tipo de trámites.

En términos del artículo 14 del RACERF, el IMSS proporcionará a cada patrón o sujeto obligado un documento de identificación patronal por cada registro patronal asignado en los términos del artículo previamente mencionado. En dicho documento se harán constar, al menos, los datos siguientes:

I. Número de registro patronal asignado por el instituto.

II. Nombre, denominación o razón social completos del patrón o sujeto obligado.

III. Actividad, clase y fracción.

IV. Domicilio.

V. Firma del patrón o representante legal.

VI. Nombre y firma de las personas autorizadas por el patrón para presentar avisos de afiliación.

El patrón o sujeto obligado deberá mostrar el documento de identificación señalado cuando realice, por sí o a través de persona autorizada, cualquier gestión en las unidades administrativas del instituto, centrales y de operación administrativa desconcentrada o en los lugares que el instituto habilite para los trámites en materia de afiliación.

Por la importancia de este documento, el artículo 15 del RACERF prevé la obligación del patrón o sujeto obligado para dar aviso al instituto por escrito del robo, destrucción o extravío del documento de identificación, para proceder a su reposición, previo pago correspondiente, así como la invalidación por cualquier otra situación que pudiera implicar la reproducción o uso indebido.

El formato de identificación patronal es el siguiente:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

DIRECCION DE INCORPORACION Y RECAUDACION DEL SEGURO SOCIAL

TARJETA DE IDENTIFICACION PATRONAL

40	DELEGACION	SUR D.F.	
58	SUBDELEGACION	6 PIEDAD NARVARTE	

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	D.V.	CLASE	FRACCION
B401484210	7	I	921

NOMBRE DEL PATRON	CLINICA DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS
ACTIVIDAD	SERVICIOS MEDICOS
DOMICILIO	CAMPECHE 123, COL ROMA SUR MEXICO, DF, CP 06760
FECHA DE EXPEDICION	MEXICO, DF A 31 DE MAYO DE 2011

PERSONAS AUTORIZADAS POR EL PATRON PARA PRESENTAR AVISOS AFILIATORIOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	
JUAN GONZALEZ MORALES	
NOMBRE COMPLETO	FIRMA
MIRANDA GONZALEZ ALAMILLA	
NOMBRE COMPLETO	FIRMA
CANCELADO	CANCELADO
NOMBRE COMPLETO	FIRMA

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACION, CLASIFICACION DE EMPRESAS, RECAUDACION Y FISCALIZACION:

ART. 15 EL PATRON O SUJETO OBLIGADO DEBERA AVISAR AL INSTITUTO POR ESCRITO DEL ROBO, DESTRUCCION O EXTRAVIO DEL DOCUMENTO DE IDENTIFICACION PARA PROCEDER A SU REPOSICION PREVIO PAGO CORRESPONDIENTE.

LA PRESENTACION DEL AVISO NO EXIME AL PATRON O SUJETO OBLIGADO DE CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES LEGALES. TODOS LOS ACTOS REALIZADOS BAJO EL AMPARO DE DICHO DOCUMENTO O NUMERO PATRONAL DE IDENTIFICACION ELECTRONICA, SERAN VALIDOS HASTA LA FECHA DE PRESENTACION DEL AVISO RESPECTIVO.

CBA/RAD/mag
USUARIO

MA ASUNCION RUIZ QUEZADA
AUTORIZACION IMSS (NOMBRE Y FIRMA)

En el DOF del 22 de agosto de 2013, el IMSS publicó el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.230713/202.P.DIR y sus anexos, dictado por el H. Consejo Técnico en la sesión ordinaria celebrada el 23 de julio de 2013, por el que se autoriza la simplificación y desregulación de trámites que la Dirección de Incorporación y Recaudación tiene registrados ante la Comisión Federal de Mejora Regulatoria.

En dicho acuerdo, se ratificaron, con algunos cambios, los formatos para inscripción patronal que ya habían sido dados a conocer en el DOF del 17 de marzo de 2010 y que dejaron sin efectos a los anteriores formatos Afil-01-A y CLEM-01.

El objetivo del cambio es permitir que los trámites de registro patronal puedan presentarse de manera electrónica utilizando la Firma Electrónica Avanzada cuyo certificado digital sea emitido por el Servicio de Administración Tributaria.

Así, los formatos que están vigentes desde el 23 de agosto de 2013 son los siguientes:

ARP-PM, denominado “Aviso de Registro Patronal, Personas Morales en el Régimen Obligatorio”.

ARP-PF, denominado “Aviso de Registro Patronal, Personas Físicas en el Régimen Obligatorio”.

A continuación se presentan los nuevos formatos para la inscripción patronal para personas morales y físicas, así como el formato de aviso de modificación de las empresas para el seguro de riesgos de trabajo.

Aviso de registro patronal personas morales en el régimen obligatorio

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Aviso de Registro Patronal

Personas Morales en el Régimen Obligatorio

Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VI

(*) Datos opcionales

1. Fecha de presentación de este aviso	DD	MM	AAAA	2. Fecha a partir de la cual surte efectos este movimiento	DD	MM	AAAA

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

3. Denominación o razón social:

4. Nombre comercial:

5. Tipo de sociedad: | 6. RFC | | | | | | | | | | | | | |

I.1. Domicilio fiscal — Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes, marque ☐ y pase a la sección II

7. Calle: | 8. Número y/o letra exterior: | 9. Número y/o letra interior:

10. Entre la calle: | 11. y la calle:

12. Colonia: | 13. Localidad:

14. Municipio o delegación: | 15. Entidad federativa: | 16. Código postal

17. Teléfono fijo: | 18. Teléfono fijo (*):

19. Dirección de correo electrónico (*):

I.2. Escritura constitutiva

20. Número de escritura: | 21. No. de notaría o corredurías: | 22. Lugar y fecha de expedición: DD MM AAAA | 23. Folio mercantil:

I.3. Registro de sindicato

24. Número de referencia del documento de registro: | 25. Fecha del documento de registro: DD MM AAAA | 26. Autoridad laboral que otorgó el registro:

I.4. Representante legal

27. Presenta poder: Si ☐

28. Apellido paterno: | 29. Apellido materno: | 30. Nombre (s):

31. RFC | 32. CURP

33. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 34. Teléfono móvil (*):

35. Dirección de correo electrónico (*):

I.5. Socios (hasta 4)

Socio 1

36. Apellido paterno: | 37. Apellido materno: | 38. Nombre (s) y/o denominación o razón social:

39. RFC | 40. CURP

41. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 42. Teléfono móvil (*):

43. Dirección de correo electrónico (*):

44. Calle: | 45. Número y/o letra exterior: | 46. Número y/o letra interior:

47. Colonia: | 48. Localidad:

49. Municipio o delegación: | 50. Entidad federativa: | 51. Código postal

Socio 2

36. Apellido paterno:	37. Apellido materno:	38. Nombre (s) y/o denominación o razón social:

39. RFC | 40. CURP

41. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 42. Teléfono móvil(*):

43. Dirección de correo electrónico (*):

44. Calle:	45. Número y/o letra exterior:	46. Número y/o letra interior:
47. Colonia:	48. Localidad:	
49. Municipio o delegación:	50. Entidad federativa:	51. Código postal

Socio 3

36. Apellido paterno:	37. Apellido materno:	38. Nombre (s) y/o denominación o razón social:

39. RFC | 40. CURP

41. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 42. Teléfono móvil(*):

43. Dirección de correo electrónico (*):

44. Calle:	45. Número y/o letra exterior:	46. Número y/o letra interior:
47. Colonia:	48. Localidad:	
49. Municipio o delegación:	50. Entidad federativa:	51. Código postal

Socio 4

36. Apellido paterno:	37. Apellido materno:	38. Nombre (s) y/o denominación o razón social:

39. RFC | 40. CURP

41. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 42. Teléfono móvil(*):

43. Dirección de correo electrónico (*):

44. Calle:	45. Número y/o letra exterior:	46. Número y/o letra interior:
47. Colonia:	48. Localidad:	
49. Municipio o delegación:	50. Entidad federativa:	51. Código postal

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1. Domicilio — Si es el mismo que el domicilio fiscal, marque ☐ y pase a la sección II.2

52. Calle:	53. Número y/o letra exterior:	54. Número y/o letra interior:
55. Entre la calle:	56. y la calle:	
57. Colonia:	58. Localidad:	

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

59. Municipio o delegación:	60. Entidad federativa:
61. Código postal:	
62. Teléfono fijo:	63. Teléfono fijo (*):
64. Dirección de correo electrónico (*):	

II.2. Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)

Persona autorizada 1

65. Apellido paterno:	66. Apellido materno:	67. Nombre (s):
68.RFC	69. CURP	
70. Teléfono fijo:	Ext. (*):	71. Teléfono móvil(*):
72. Dirección de correo electrónico (*):		

Persona autorizada 2

65. Apellido paterno:	66. Apellido materno:	67. Nombre (s):
68.RFC	69. CURP	
70. Teléfono fijo:	Ext. (*):	71. Teléfono móvil(*):
72. Dirección de correo electrónico (*):		

Persona autorizada 3

65. Apellido paterno:	66. Apellido materno:	67. Nombre (s):
68.RFC	69. CURP	
70. Teléfono fijo:	Ext. (*):	71. Teléfono móvil(*):
72. Dirección de correo electrónico (*):		

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón

73. Especificar su giro:

74. Presta servicios de personal: No ☐ Sí ☐ ⇨ | 75. Indique el número de centros de trabajo: | ⇨ 76. Solicita Registro Patronal por Clase: ☐

III.1. Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1 fracción IV, 8, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 80 y 106 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
77. División		
78. Grupo		
79. Fracción		

80. Clase de riesgo		81. Prima media del SAT	

IV. Datos de la actividad económica que declaró

IV.1. Principales productos elaborados o servicios prestados

IV.2. Principales materias primas y materiales utilizados

IV.3. Maquinaria y equipo utilizado (excepto equipo de transporte)

Número de unidades	Nombre	Uso	No motorizados/Motorizados no automatizados/Automatizados/Otros	Capacidad o Potencia

IV.4. Equipo de transporte utilizado

Número de Unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o Potencia

IV.5. Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado

Procesos Iniciales (Descripción)

Procesos Intermedios (Descripción)

Procesos Finales (Descripción)

IV.6. Personal

No. de trabajadores	Oficio u ocupación	No. de trabajadores	Oficio u ocupación

IV.7. Actividades complementarias a la principal

B2. Distribución o entrega de mercancías ☐ Contransporte propio ☐ Contransporte ajeno ☐ No distribuye, ni entrega	☐ B3. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros.

V. Firma del patrón y acuse de recibo

V.1. Firma del patrón o de su representante legal	Acuse de recibo (Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)	
Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos Nombre y firma del patrón o de su representante legal En su caso, Firma electrónica avanzada conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social	**Registro patronal**	
	Delegación:	
	Subdelegación:	
	Matrícula del empleado que recibe el formato:	

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquéllos que modifiquen la actividad.

-

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Aviso de Registro Patronal

Personas Físicas en el Régimen Obligatorio

Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VI

(*) Datos opcionales

1. Fecha de presentación de este aviso	DD	MM	AAAA	2. Fecha a partir de la cual surte efecto este movimiento	DD	MM	AAAA

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

3. Apellido paterno: | 4. Apellido materno: | 5. Nombre (s):

6. Nombre Comercial:

7. CURP | 8. RFC

I.1. Domicilio fiscal — Si el patrón ya tiene uno o varios registros patronales vigentes, marque ☐ y pase a la sección II

9. Calle: | 10. Número y/o letra exterior: | 11. Número y/o letra interior:

12. Entre la calle: | 13. y la calle:

14. Colonia: | 15. Localidad:

16. Municipio o delegación: | 17. Entidad federativa: | 18. Código postal

19. Teléfono fijo: | 20. Teléfono fijo (*):

21. Dirección de correo electrónico (*):

I.2. Representante legal (*)

22. Presenta poder: Sí ☐

23. Apellido paterno: | 24. Apellido materno: | 25. Nombre (s):

26. RFC | 27. CURP

28. Teléfono fijo: | Ext. (*) | 29. Teléfono móvil (*):

30. Dirección de correo electrónico (*):

II. Datos del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal

II.1. Domicilio — Si es el mismo que el domicilio fiscal, marque ☐ y pase a la sección II.2

31. Calle: | 32. Número y/o letra exterior: | 33. Número y/o letra interior:

34. Entre la calle: | 35. y la calle:

36. Colonia: | 37. Localidad:

38. Municipio o delegación: | 39. Entidad federativa: | 40. Código postal

41. Teléfono fijo: | 42. Teléfono fijo(*):

43. Dirección de correo electrónico (*):

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

II.2. Datos de las personas autorizadas para presentar avisos de afiliación (hasta 3)

Persona autorizada 1

44. Apellido paterno:	45. Apellido materno:	46. Nombre (s):
47.RFC — —	48. CURP	
49. Teléfono fijo: Ext. (*)		50. Teléfono móvil(*)
51. Dirección de correo electrónico (*):		

Persona autorizada 2

44. Apellido paterno:	45. Apellido materno:	46. Nombre (s):
47.RFC — —	48. CURP	
49. Teléfono fijo: Ext. (*)		50. Teléfono móvil (*)
51. Dirección de correo electrónico (*):		

Persona autorizada 3

44. Apellido paterno:	45. Apellido materno:	46. Nombre (s):
47.RFC — —	48. CURP	
49. Teléfono fijo: Ext. (*)		50. Teléfono móvil (*)
51. Dirección de correo electrónico (*):		

III. Clasificación de la actividad económica para el registro en el Seguro de Riesgos de Trabajo, manifestada por el patrón

52. Especificar su giro:

53. Presta servicios de personal No ☐ Sí ☐ ⇨ | 54. Indique el número de centros de trabajo: ⇨ 55. Solicita Registro Patronal por Clase: ☐

III.1. Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1 fracción IV, 3, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 30 y 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
56. División		
57. Grupo		
58. Fracción		

59. Clase de riesgo		60. Prima media del SRT	

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

IV. Datos de la actividad económica que declaró

IV.1. Principales productos elaborados o servicios prestados	

IV.2. Principales materias primas y materiales utilizados	

IV.3. Maquinaria y equipos utilizados [excepto equipo de transporte]

Número de Unidades	Nombre	Uso	No motorizados/Motorizados no automatizados/Automatizados/Otros	Capacidad o Potencia

IV.4. Equipo de transporte utilizado

Número de Unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o Potencia

IV.5. Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado.

Procesos Iniciales (Descripción)

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Procesos Intermedios (Descripción)

Procesos Finales (Descripción)

IV.6. Personal

No. de trabajadores	Oficio u ocupación	No. de trabajadores	Oficio u ocupación

IV.7. Actividades complementarias a la principal

61. Distribución o entrega de mercancías ☐ Con transporte propio ☐ Con transporte ajeno ☐ No distribuye, ni entrega	☐	62. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros

V. Firma del patrón y acuse de recibo

V.1. Firma del patrón o de su representante legal	Acuse de recibo (Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)
Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos. Nombre y firma del patrón o de su representante legal En su caso, firma electrónica, conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social	**Registro patronal** Delegación: Subdelegación: Matrícula del empleado que recibe el formato:

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquéllos que modifiquen la actividad.

El procedimiento que sirve para determinar las cuotas aplicables al seguro de riesgos de trabajo se definió en la LSS de 1973, tomando como base la clasificación internacional de las distintas actividades económicas, de acuerdo con el convenio 121, celebrado en Ginebra, Suiza, el 17 de junio de 1964.

Estas divisiones se agruparon en cinco clases de riesgo, de acuerdo con la peligrosidad de las labores desarrolladas en cada actividad, a cada una se le asignó un grado de riesgo.

Sin embargo, este procedimiento de clasificación, vigente hasta 1998, imponía a los patrones un porcentaje de prima permanente y general calculado sobre el salario base de cotización de los trabajadores desde el momento de la inscripción inicial o cambio de actividad.

Esto propiciaba que las empresas, a pesar de realizar grandes esfuerzos para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, no disminuyeran su prima de riesgo en la revisión anual de siniestralidad, ya que permanecían confinadas en una clase con un porcentaje mínimo y un máximo.

Con la entrada en vigor de la LSS, el 1o. de julio de 1997, la clasificación pierde importancia al efectuar el cálculo anual de siniestralidad, pues desaparecen las clases y límites respectivos.

-

-

Como en todo principio, debe existir un punto de partida, al presente asunto le corresponde el concepto de clasificación de las empresas, puesto que permanece para los casos siguientes:

1. **Registro o inscripción de nuevos patrones.**

2. **Cambio de actividades.**

El patrón que se inscribe por primera vez en el IMSS o cambia de actividad se autoclasificará, aplicando el catálogo de actividades previsto en el artículo 196 del RACERF.

Para esto, se determinará el grupo, fracción y clase correspondiente a su actividad principal.

Para ubicarse en la estructura del catálogo de actividades, habrá que consultar las nueve divisiones, a fin de seleccionar aquella en que se pueda ubicar la actividad desarrollada; posteriormente, habrá de localizarse el grupo y fracción correspondiente a las características y cualidades de la propia.

A continuación se muestra la estructura divisional y de grupo del catálogo de actividades a que se refiere el artículo 196 del RACERF.

En resumen, el catálogo cuenta con 62 grupos y 276 fracciones que abarcan en general todas las actividades.

Cuando la actividad no se señale específicamente en dicho catálogo, habrá que determinar la clasificación, considerando la analogía o similitud de los procesos de trabajo y los de riesgos de la misma, con el fin de establecer un comparativo con las actividades que aparecen en el catálogo (artículo 20 del RACERF).

Una vez que se ha determinado la clasificación, el patrón aplicará la prima media de riesgos de trabajo correspondiente, de acuerdo con su clase, como lo disponen los artículos 72, segundo párrafo, y 73 de la LSS.

Esta prima será cubierta hasta que el patrón cuente con un periodo anual completo de siniestralidad (1o. de enero al 31 de diciembre) en el que pueda determinar si permanece, incrementa o disminuye dicha prima (artículos 24 y 32, fracción I, del RACERF).

Por lo antedicho, es importante que, al requisitar el formato ARP-PM o ARP-PF, se anoten todos los datos inherentes a la actividad y se precisen, paso a paso, tanto los procesos como la maquinaria y el equipo utilizados; ello permitirá establecerse en la clasificación correcta.

Si por alguna razón el patrón no manifiesta la clase y la fracción en que debe quedar ubicado o no se ajusta a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Segundo del RACERF, el IMSS lo clasificará de oficio, con base en la información que proporcione o, en su caso, realizará una visita domiciliaria para determinarla con precisión. El resultado será notificado por dicho instituto (artículo 23 del RACERF).

En el artículo 8o. del abrogado Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riegos de Trabajo se establecía que el resultado de la visita sería notificado por el IMSS dentro del término comprendido entre la fecha de clasificación o corrección y la primera autodeterminación de la prima, esto es: el 31 de enero del año siguiente a aquel en que la prima reportada por el patrón iniciará su vigencia; sin embargo, con la nueva disposición prevista en el artículo 23 del RACERF, se omite el periodo en que el instituto podrá notificar la rectificación, por lo que, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 297 de la LSS, dicha atribución caducaría en cinco años, periodo en el cual el patrón podrá ser afectado por una carga adicional; por tanto, es conveniente que se tenga cuidado de clasificarse adecuadamente, para evitar clasificaciones de oficio o correcciones por parte del IMSS que signifiquen un costo alto por diferencias en la prima de riesgo más los respectivos recargos y actualización.

En el DOF del 22 de agosto de 2013, el IMSS publicó el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.230713/202.P.DIR y sus anexos, dictado por el H. Consejo Técnico en la sesión ordinaria celebrada el 23 de julio de 2013, por el que se autoriza la simplificación y desregulación de trámites que la Dirección de Incorporación y Recaudación tiene registrados ante la Comisión Federal de Mejora Regulatoria.

En dicho acuerdo, se incluye el formato “Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo” (AM-SRT), el cual sustituye al publicado en el DOF del 17 de marzo de 2010.

Este aviso aplica a los patrones personas físicas o morales en el régimen obligatorio, que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, deben comunicar al Instituto el cambio de actividad en los casos siguientes:

1. **Suspensión de actividades.**

2. **Reanudación de actividades.**

3. **Incorporación de nuevas actividades.**

4. **Sustitución patronal.**

5. **Fusión.**

6. **Escisión.**

7. **Compra de activos.**

8. **Comodato.**

9. **Enajenación.**

10. **Arrendamiento.**

11. Fideicomiso traslativo.

12. Cualquier otra circunstancia que modifique los datos de la inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo proporcionados al instituto.

La clasificación que manifieste el patrón será de acuerdo al Catálogo de Actividades para la Clasificación de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, establecido en el artículo 196 del RACERF.

El IMSS podrá verificar que lo manifestado por el patrón en lo relativo a su clasificación se ajuste a lo dispuesto en la LSS y el RACERF.

El AM-SRT debe ser presentado ante el IMSS por el patrón o por su representante legal, quien se identificará con los documentos que acompañen a esta solicitud y deberá firmar de manera autógrafa el formato impreso, una vez concluido el aviso, en presencia del empleado del Instituto que atienda el trámite. En el caso de que no sepa o no pueda firmar, debe imprimir su huella digital.

El registro de los datos contenidos en el formato, que consta de seis secciones, es obligatorio, de acuerdo a las instrucciones especificadas en el mismo.

El formato de “Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos

de Trabajo” es el siguiente:

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo

Este formato consta de 6 secciones. Favor de llenarlo conforme al instructivo que se presenta en la sección VIII

(*) Datos opcionales

1. Fecha de presentación de este aviso	DD	MM	AAAA	2. Fecha a partir de la cual se realizó la modificación	DD	MM	AAAA

I. Datos generales del patrón o sujeto obligado

I.1. Persona moral ☐

3. Denominación o razón social

I.2. Persona física ☐

4. Apellido paterno	5. Apellido materno	6. Nombre (s)	7. CURP

I.3. Datos del registro patronal y de la clasificación actual de la empresa

8. Registro patronal	9. RFC	10. División	11. Grupo	12. Fracción	13. Clase	14. Prima SRT

I.4 Tipo de modificación que origina este aviso

Reanudación de actividades ☐	Si han pasado 6 meses o más, desde la fecha en que suspendió actividades y la presentación de este aviso, requisite los datos de la baja y las secciones III, IV y VII.
Cambio de domicilio ☐	Requisite los datos de la baja y las secciones II, III, IV y VII.
	Datos de la baja
	15. Delegación / 16. Subdelegación / 17. Fecha de la baja
Cambio de actividad económica ☐ Cambio por disposición de Ley, o del RACERF ☐ Incorporación de actividades ☐ Escisión (empresa escindente) ☐	Requisite las secciones III, IV y VII.
Sustitución patronal ☐ Fusión ☐	Requisite las secciones III, IV, V y VII.
Compra de activos ☐ Comodato ☐ Enajenación ☐ Arrendamiento ☐ Fideicomiso translativo ☐	Requisite las secciones III, IV, VI y VII.

II. Cambio de domicilio

II.1 Domicilio del nuevo centro de trabajo

18. Calle:	19. Número y/o letra exterior:	20. Número y/o letra interior:
21. Entre la calle:	22. y la calle:	
23. Colonia:	24. Localidad:	
25. Municipio o delegación:	26. Entidad federativa:	27. Código postal:
28. Teléfono fijo:	29. Teléfono fijo (*):	
30. Dirección de correo electrónico (*):		

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

III. Clasificación de la actividad en el Seguro de Riesgos de Trabajo que manifiesta el patrón, de acuerdo con la modificación que da origen a este aviso

31. Especificar su giro	32. Presta servicios de personal Si ☐ No ☐

III.1. Clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

De conformidad con la información que se declara y con fundamento en los artículos 72, 73 y 75 de la Ley del Seguro Social y los artículos 1 fracción IV, 3, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30 y 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, manifiesto que este registro patronal tiene la siguiente clasificación:

Clasificación	Clave	Descripción
33. División		
34. Grupo		
35. Fracción		
36. Clase		37. Prima SRT

IV. Datos de la actividad que declara

IV.1. Principales productos elaborados o servicios prestados

IV.2. Principales materias primas y materiales utilizados

IV.3. Maquinaria y equipo utilizado (excepto equipo de transporte)

Número de Unidades	Nombre	Uso	No mecanizados/Mecanizados no automatizados/Automatizados/Otros	Capacidad o Potencia

IV.4. Cuenta con equipo de transporte

Si ☐ Pasa al punto IV.5. | No ☐ Pasa al punto IV.6 y continúa.

IV.5. Equipo de transporte utilizado

Número de Unidades	Nombre	Uso	Combustible o energía	Capacidad o Potencia

IV.6. Procesos de trabajo de la actividad del patrón o sujeto obligado

Procesos Iniciales (Descripción)

Procesos Intermedios (Descripción)

Procesos Finales (Descripción)

IV.7. Personal

No. de Trabajadores	Oficio u ocupación	No. de Trabajadores	Oficio u ocupación

IV.8. Actividades complementarias a la principal

38. Distribución o entrega de mercancías
- ☐ Con transporte propio
- ☐ Con transporte ajeno
- ☐ No distribuye, ni entrega

☐ 39. Servicios de instalación, reparación o mantenimiento a terceros.

V. Datos de la empresa sustituida o fusionada

V.1. Persona moral ☐

40. Denominación o razón social

V.2. Persona física ☐

41. Apellido paterno	42. Apellido materno	43. Nombre (s)	44. CURP

Instituto Mexicano del Seguro Social

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

VI.3. Datos del registro patronal y clasificación de la empresa sustituida o fusionada

45. Registro patronal	46. RFC	47. División	48. Grupo	49. Fracción	50. Clase	51. Prima

VI. Datos de los bienes muebles o inmuebles objeto de la compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo

VI.1. Cantidad y descripción de los bienes

Cantidad	Descripción

VI.2. Uso que se le daba o dará a los bienes

VI.3. Afectación directa o indirecta al desarrollo de la actividad manifestada

VII. Firma del patrón y acuse de recibo

VII.1. Firma del patrón o de su representante legal

Declaro bajo protesta de decir verdad que los datos contenidos en este formato son ciertos

Nombre y firma del patrón o de su representante legal
En su caso, firma electrónica, conforme a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social

Acuse de recibo
(Para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social)

Delegación:

Subdelegación:

Matrícula del empleado que recibe el formato:

Conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, es obligación del patrón comunicar al Instituto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, cualquier circunstancia que modifique los datos proporcionados al Instituto incluyendo aquellos que modifiquen la actividad.

La documentación que a continuación se menciona deberá presentarse en copia y original para su cotejo:

1. Tarjeta de Identificación Patronal (TIP) documento expedido por el IMSS al darse de alta un registro patronal.

a) En ausencia de la TIP por caso fortuito, presentar comprobante de solicitud de reposición de la TIP ante el instituto y cédula del RFC, documento expedido por el SAT.

2. Identificación oficial con fotografía y firma del solicitante (patrón o representante legal) como son:

a) Credencial para votar expedida por el IFE.

b) Pasaporte vigente, mexicano o extranjero.

c) Cartilla del Servicio Militar Nacional.

d) Cédula profesional.

e) Matrícula consular (documento de identidad que expide una oficina consular a favor de un connacional).

f) Tarjeta/Cédula/Carnet de identidad para extranjeros.

g) Forma migratoria FM2 o FM3 expedida por el Instituto Nacional de Migración (en caso de extranjero).

3. Para cambio de actividad, incorporación de actividades, sustitución patronal, fusión o escisión presentar cualquiera de los siguientes:

a) Testimonio notarial inscrito en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, que acredite las modificaciones presentadas, en su caso, sentencia definitiva que lo determine.

b) Aviso de modificación de la actividad, presentado ante la SHCP.

c) Documento que acredite el cambio de actividad emitido por autoridad competente.

4. Para cambio de domicilio presentar cualquiera de los documentos siguientes y un croquis de localización:

a) Aviso del cambio de domicilio presentado ante la SHCP.

b) Aviso de la baja del registro patronal anterior, con antigüedad no mayor a seis meses.

c) Comprobante del nuevo domicilio. (Para el caso de los patrones a que se refiere el artículo 15-A de la LSS, el comprobante de domicilio deberá ser el de su domicilio fiscal).

(El croquis de ubicación del domicilio del centro de trabajo por el que solicita el registro patronal, deberá indicar las calles de colindancia, lugares de referencia o cualquier detalle que permita ubicar con facilidad su domicilio, el cual deberá presentarse utilizando para ello una hoja blanca tamaño carta.)

5. Para reanudación de actividades presentar cualquiera de los siguientes:

a) Aviso de la reanudación de actividades presentado ante la SHCP.

b) Documento que acredite el cambio de actividad emitido por autoridad competente.

6. Para compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo presentar cualquiera de los siguientes:

a) Contrato o instrumento jurídico que avale la operación.

b) Documento que acredite el acto que da origen al aviso de modificación.

Otros avisos distintos a los citados

Conviene aclarar que existen cuatro avisos de modificación distintos a los antes citados, que son los siguientes:

1. Cambio de nombre, denominación o razón social.

2. Baja del registro patronal.

3. Huelga.

En estos casos se presentará el formato Afil-01, anexando la documentación requerida en cada caso, misma que se analiza en páginas siguientes.

El formato Afil-01, “Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro” continúa vigente y tiene la finalidad de proporcionar al IMSS los datos necesarios en caso de cambio de nombre o razón social, huelga y baja patronal.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

AFL-01

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS

AVISO DE INSCRIPCION PATRONAL O DE MODIFICACION EN SU REGISTRO

EXCLUSIVO I.M.S.S.

TIPO DE MOV. | CAUSA | CLAVE MUNICIPIO | MOVIMIENTO

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRONO SUJETO OBLIGADO

EXCLUSIVO IMSS

ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

			EXCLUSIVO I.M.S.S. EN SEGUROS ESPECIALES	FECHA DE LA CAUSA DEL MOVIMIENTO
CLAVE DE MOVIMIENTO MOVIMIENTO MOVIMIENTO	FRACCION	PRIMA	MES / FORMA PAGO	DIA / MES / AÑO

DOMICILIO DEL PATRON

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

A | B PRIMA DE RIESGO ACTIVIDADES | C CAMBIO COMPLETO O PARCIAL DE DENOMINACION | D CAMBIO NOMBRE O RAZON SOCIAL

E | F DUPLICADO | G BAJA | H MODIFICACION | MIXTO / TERMINO | LEYNA / IMSS / AFORE SAR

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

DELEGACION | SUBDELEGACION

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (INDICAR CARGO)

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

AVISOS ORIGINALES

Reverso del formato Afil-01

EXCLUSIVO IMSS: PARA LAS CAUSAS **A, B, D, Y E** ANOTE LOS DATOS DEL ACTA CONSTITUTIVA O DE OTROS DOCUMENTOS AFINES

No. DE NOTARIA | No. DE ACTA | No. DE LIBRO | No. DE FOJA

REG. PUBLICO DE LA PROPIEDAD Y COMERCIO | LUGAR Y FECHA DE CONSTITUCION

INFORMACION ADICIONAL

INSTRUCCIONES PARA EL PATRON

CAUSA A ALTA

PRESENTE LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE TODOS SUS TRABAJADORES

CAUSA B MODIFICACION ACTIVIDADES

ANOTE LOS DATOS REGISTRADOS ANTERIORMENTE EN EL IMSS, PRESENTANDO ADEMAS LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE SUS TRABAJADORES

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL

CAUSA C CAMB. DE DOM. O CIRCUNSCRIPCION

ANOTE EL DOMICILIO ANTERIOR Y

EN CAMBIOS DE CIRCUNSCRIPCION PRESENTE, EN LA NUEVA CIRCUNSCRIPCION, LOS AVISOS CONFORME CAUSA "A" (EXCEPTO D Y)

CALLE | NUMERO | COLONIA O POBLACION | MUNICIPIO | ENTIDAD | C.P.

CAUSA D CAMBIO NOMBRE O RAZON

ANOTE EL NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL ANTERIOR

CAUSA E SUSTITUCION PATRONAL

ANOTE NOMBRE Y NUMERO DEL REGISTRO DEL PATRON SUSTITUIDO, SOLICITE INFORMACION ADICIONAL

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL | D V

CAUSA F DUPLICIDAD

ANOTE LOS Nos. DE REGISTRO PATRONAL APLICADOS Y SOLICITE INFORMACION ADICIONAL

REGISTRO I | D V | REGISTRO II | D V

CAUSA G BAJA

ANOTE EL MOTIVO DE LA BAJA

NOTA: • EN CASO DE QUE LA BAJA CORRESPONDA A UNO DE LOS CENTROS DE TRABAJO O FILIALES DE UNA EMPRESA, CONTROLADOS POR UN MISMO REGISTRO PATRONAL, PRESENTE UNICAMENTE LOS AVISOS DE BAJA DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A ESE CENTRO O FILIAL

CAUSA H HUELGA

LAS EMPRESAS EN ESTADO DE HUELGA NO PRESENTAN AVISOS DE BAJA, SOLO DEBEN INFORMAR LOS NOMBRES Y NUMEROS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE NO ESTAN EN HUELGA

NOTA:

• PARA LAS CAUSAS **A, B, D, Y E** ADJUNTE COPIA DEL ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA, DEBIDAMENTE PROTOCOLIZADA Y COPIA DEL REGISTRO EN LA R.F.C. Y SU COPIA DEBIDAMENTE ACTA QUE AUTORICE EL EJERCICIO ADEMAS DE LA FORMA HOJA DE INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS EN EL REGISTRO DE PATRONES DE TRABAJO (ESTA ULTIMA EXCEPTO EN CAUSA "D")

• PARA LA CAUSA C ADJUNTE COPIA DEL AVISO DE CAMBIO DE DOMICILIO (R.F.C.P.)

LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

No cumplir estas disposiciones dará como resultado la imposición de sanciones señaladas en los artículos 304-A, fracciones XVI y XVIII, y 304-B, fracciones I y II, de la LSS; y 6o., fracción VII, y 8o., fracción IV del Reglamento para la Imposición de Multas por Incumplimiento de las Obligaciones que la Ley del Infonavit y sus Reglamentos establecen a cargo de los Patrones.

Al respecto, analícese lo siguiente:

-

-

Para cumplir la obligación de realizar el cambio de nombre, denominación o razón social, se presentará la documentación siguiente:

1. Aviso presentado ante el Servicio de Administración Tributaria, en copia.

2. Comprobante de domicilio del centro de trabajo, copia y original para su cotejo.

3. Tarjeta de Identificación Patronal, en original.

4. Formato Afil-01 (DOF 16 noviembre de 1999, HCT 455/1999).

5. Formato AM-SRT "Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo", que se adjunta al presente Acuerdo, original y si el interesado requiere que se le acuse de recibo, deberá adjuntar una copia para ese efecto.

También se proporcionarán los datos de información y documentos contenidos en el formato AM-SRT “Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo” y los señalados en el formato Afil-01, aprobado por el Consejo Técnico del IMSS mediante acuerdo HCT 455/1999, publicado en el DOF el 16 noviembre de 1999.

-

-

En términos del artículo 10 del CFF, por domicilio patronal el IMSS considera lo siguiente:

1. Tratándose de personas físicas:

a) Cuando realizan actividades empresariales, el local en que se encuentre el principal asiento de sus negocios.

b) Cuando no realicen las actividades señaladas en el inciso anterior, el local que utilicen para el desempeño de sus actividades.

c) Unicamente en los casos en que la persona física, que realice actividades señaladas en los incisos anteriores no cuente con un local, su casa habitación. Para estos efectos, las autoridades fiscales harán del conocimiento del contribuyente en su casa habitación, que cuenta con un plazo de cinco días para acreditar que su domicilio corresponde a uno de los supuestos previstos en los incisos a) o b) de esta fracción.

Siempre que los contribuyentes no hayan manifestado alguno de los domicilios

citados en los incisos anteriores o no hayan sido localizados en los mismos, se considerará como domicilio el que hayan manifestado a las entidades financieras o a las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo, cuando sean usuarios de los servicios que presten éstas.

2. En el caso de personas morales:

a) Cuando sean residentes en el país, el local en donde se encuentre la administración principal del negocio.

b) Si se trata de establecimientos de personas morales residentes en el extranjero, dicho establecimiento; en el caso de varios establecimientos, el local en donde se encuentre la administración principal del negocio en el país, o en su defecto el que designen.

Sin embargo, este último se considerará siempre y cuando se encuentre en la misma localidad o municipio del centro de trabajo, pues de situarse fuera de la localidad, se tendrá como ajeno a la zona de influencia subdelegacional.

En el destino del cambio de domicilio pueden presentarse las situaciones siguientes:

1. Dentro del mismo municipio.

2. Dentro del Distrito Federal.

3. Dentro de municipios donde exista más de una subdelegación metropolitana.

4. De un municipio al Distrito Federal o viceversa.

El trámite se realizará en la subdelegación o municipio de origen y la documentación que el patrón presentará según el nuevo domicilio deberá ser la siguiente:

a) Si el cambio de domicilio es en el mismo municipio o zona de influencia de la subdelegación, se presentará lo siguiente:

Original y copia del aviso ante la SHCP.

Comprobante del nuevo domicilio (recibos de luz, arrendamiento, teléfono, etc.).

b) Si en la modificación del domicilio es distinto al municipio o zona de influencia de la subdelegación de origen, se realizará lo siguiente:

En la subdelegación o municipio de origen se presentarán:

Original y copia del aviso ante la SHCP.

Comprobante del nuevo domicilio (recibos de luz, arrendamiento, teléfono, etc.).

Avisos de baja de los trabajadores.

En la subdelegación o municipio de destino se realizará:

El trámite correspondiente a una inscripción patronal, presentando la documentación establecida para ello.

Entrega de los avisos de alta de los trabajadores.

-

El aviso de baja se presentará por las causas siguientes:

1. **Clausura.**

2. **Duplicidad.**

Cuando se trate de clausura, el patrón o su representante legal presentarán:

El formato Afil-01 requisitado debidamente.

La notificación de la autoridad oficial que ejerció el cierre de la empresa o el aviso presentado ante la SHCP (en original y copia).

La duplicación puede ser detectada de dos formas, a saber:

a) **Por los servicios de afiliación del IMSS: en este caso, el patrón será**

requerido mediante oficio para que presente la documentación siguiente:

Formato Afil-01.

Avisos de baja de los trabajadores inscritos en el registro duplicado.

Avisos de reingreso de los mismos trabajadores con el registro que permanecerá vigente.

b) Por el patrón: en tal supuesto, el empleador mismo deberá presentar en los servicios de afiliación un escrito con todos los antecedentes y la documentación probatoria que el IMSS analizará.

Al ser confirmada la duplicación, el instituto solicitará al patrón la documentación antedicha.

-

-

Para el trámite de reanudación de actividades en el mismo municipio o zona de influencia subdelegacional, el empleador o su representante legal presentará la documentación correspondiente al número de registro patronal que procede a reanudar.

El patrón o su representante requisitará y entregará el formato AM-SRT y una identificación oficial con fotografía.

La documentación será revisada por el IMSS para verificar si corresponde a la actividad actual del centro de trabajo y a la información patronal restante.

Personal del IMSS elaborará la nueva tarjeta patronal y localizará el registro en la base de datos; asimismo, aplicará, en su caso, las correcciones procedentes.

También solicitará al patrón que presente los avisos de inscripción de los trabajadores y la documentación probatoria de los datos que difieran del registro anterior.

-

-

El artículo 290 de la LSS establece la obligación de comunicar por escrito al IMSS, la sustitución patronal.

Así, de acuerdo con la reforma a la LSS vigente a partir del 21 de diciembre de 2001, se considera que hay sustitución patronal en los casos siguientes:

1. Cuando exista transmisión por cualquier título de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

2. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayori- tariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

Los escritos presentados por empleadores para avisar de la sustitución patronal incluirán términos como fusión, escisión o enajenación (compraventa).

En el caso de fusión, se identificará al patrón sustituto como el fusionante y al o los sustituidos como fusionados.

Por lo que concierne a la escisión, la parte que se desprenda para formar otra empresa se denominará escindida y es el patrón sustituto; la empresa que quede se denominará escindente, quien será el patrón sustituido.

En el caso de enajenación de la empresa, el comprador será el patrón sustituto; y el vendedor, el sustituido.

El artículo 16 del RACERF establece que es obligación empresarial avisar al IMSS de la sustitución patronal en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir de que ocurra el supuesto, anexando la documentación probatoria y presentando el formato AM-SRT.

Cuando reciba el aviso de sustitución, el instituto comunicará al patrón sustituto las obligaciones que adquiere y que el sustituido será responsable solidario hasta por el término de seis meses con el nuevo patrón.

Por lo mismo, el instituto notificará en ese plazo al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido, el cual será pagado en un plazo no mayor a 15 días hábiles siguientes a su notificación (artículo 129 del RACERF).

Es importante que el patrón sustituto permanezca al tanto de dicha notificación o, en su caso, que la solicite de manera directa, pues una vez que han transcurrido los seis meses establecidos en la LSS, él asumirá todas las obligaciones del sustituido.

Respecto a la clasificación en sustitución patronal, el artículo 28, fracción III, del RACERF, prevé lo siguiente:

Cuando no implique cambio de actividad, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

-

-

El artículo 28, fracción IV, del RACERF establece que invariablemente la empresa fusionante deberá proporcionar la información relativa a los riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual previo a la fusión.

Cuando la fusión no implique cambio de clase, pero la empresa fusionada y la fusionante tuvieren primas diferentes, las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo deberán cubrirse con base en los casos concretos de riesgos de trabajo terminados en el último periodo anual de la fusionante y la fusionada, y se fijará la nueva prima conforme al artículo 38 del RACERF, debiéndose comparar dicha prima con la que tuviera la empresa fusionante.

La prima resultante, definida en la forma indicada en el párrafo anterior, persistirá hasta el último día del mes de febrero posterior a la fusión.

Los casos concretos de riesgos de trabajo terminados de la fusionada y la fusionante, así como los que se llegaren a presentar hasta completar el periodo de cómputo, servirán de base para el cálculo de la prima a cubrir en el Seguro de Riesgos de Trabajo, en los términos del artículo 32 del RACERF.

La prima se determinará por la empresa fusionante; de no hacerlo, el Instituto la fijará con base en la información proporcionada por el patrón o, en su caso, con

la que recabe.

-

-

En términos del artículo 28, fracción V, del RACERF, tratándose de escisión, se deberá proceder en los términos siguientes:

1. Cuando la empresa escindente se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido la totalidad de sus bienes a dos o más empresas escindidas, la empresa escindente deberá manifestar su baja al instituto y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo con la actividad a la que se dediquen, en términos del artículo 196 del RACERF, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del primero de enero al treinta y uno de diciembre.

2. Cuando la empresa escindente no se extinga por efectos de la escisión, por haber transmitido solamente una parte de sus bienes a una o más empresas escindidas y la escisión no implique cambio de actividad para la empresa escindente, ésta continuará con la misma clasificación que tenía hasta antes de la escisión y las empresas escindidas se ubicarán en la prima media de la clase que les corresponda, de acuerdo con la actividad a la que se dediquen, en términos de este reglamento, conservando dicha prima hasta que hayan completado un periodo anual del 1o. de enero al 31 de diciembre.

-

-

La huelga es la suspensión temporal de actividades provocada por una coalición de los trabajadores.

En términos del artículo 447 de la LFT, la huelga es la causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones obrero-patronales, mientras ésta dure.

Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos del resto del personal ni serán incluidos en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. Por ello, no se considerarán dentro del estado de huelga para los efectos del artículo 109, último párrafo, de la LSS, que a la letra expresa:

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél.

Esto significa que no se pagarán subsidios por certificados de incapacidad, pues sólo se otorgará atención médica.

Los beneficiarios legales del trabajador también tendrán derecho a recibir

prestaciones médicas durante el proceso de huelga.

El patrón está obligado a comunicar por escrito al IMSS, dentro de los ocho días hábiles siguientes, el estallamiento de una huelga en las instalaciones o servicios de la empresa, acompañando las constancias que así lo acrediten (artículo 10 del RACERF).

Si el IMSS otorgó indebidamente prestaciones en dinero a los trabajadores durante el periodo de huelga, porque se omitió presentar el aviso de estallamiento, el patrón le devolverá el importe de aquéllas (mediante capital constitutivo).

El patrón comunicará en el plazo de cinco días hábiles la terminación de la huelga, acompañando las constancias que lo acrediten.

De existir convenio ratificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, como resultado del procedimiento de huelga, el patrón –en el término de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de la ratificación del convenio, como lo establece el artículo 56 del RACERF– comunicará al IMSS, los ajustes salariales de los trabajadores en los términos pactados.

En virtud de que están suspendidos los efectos de la relación de trabajo, durante el estado de huelga no procederá ningún aviso de baja de los involucrados en la suspensión colectiva de labores.

Sin embargo, el IMSS podrá operar la baja del trabajador en estado de huelga sólo a solicitud de éste y bajo su responsabilidad, cuando, antes del conflicto o durante él, reúna los requisitos necesarios para obtener la pensión que, en su caso, le corresponda.

En términos del artículo 10, último párrafo del RACERF, el instituto procederá a operar la baja de éstos y a certificar las semanas cotizadas hasta antes del estallamiento de la huelga. Si se acredita el derecho al otorgamiento de una pensión, el IMSS procederá a otorgarla, independientemente del estado jurídico de la huelga.

Al respecto, sería conveniente que el instituto instrumentara un mecanismo para informar al patrón de estos casos, para que a su vez, esté en condiciones de actualizar sus movimientos afiliatorios y evitar el pago de cuotas improcedentes.

Para calcular las pensiones, no se tomarán en cuenta las semanas cotizadas comprendidas en el periodo de huelga.

Evidentemente, esta disposición es inequitativa tanto para el patrón como para los trabajadores, ya que durante el lapso de banderas rojinegras, la obligación de liquidar las cuotas obrero-patronales subsiste, como a continuación se cita:

En términos del artículo 124 del RACERF, cuando se presente el estallamiento de huelga, las cuotas se pagarán conforme a lo siguiente:

1. Las que se hubieran causado hasta antes de la suspensión de labores se enterarán dentro del plazo de pago oportuno que corresponda.

2. Las causadas durante el periodo de huelga serán cubiertas con los accesorios legales respectivos, en los términos de la resolución emitida por la autoridad competente, al concluir el conflicto; esto sin perjuicio de que el patrón, durante dicho periodo, pueda efectuar el pago de las cuotas en los plazos establecidos en la ley, determinándolas conforme a los salarios registrados ante el instituto al momento de estallar la huelga; en este caso, al concluir el conflicto, deberá enterar las diferencias que resulten en términos de la resolución de la autoridad competente o solicitar la devolución si ésta fuera procedente.

3. En caso de que durante el procedimiento de huelga y antes de que se resuelva sobre la inexistencia o imputabilidad de dicho conflicto, el patrón y los trabajadores celebren convenio para darlo por terminado, siempre que éste sea aprobado por la autoridad competente, las cuotas se cubrirán proporcionalmente a los salarios caídos cuyo pago se pacte.

El patrón determinará las cuotas obrero-patronales que correspondan y enterará su importe al instituto.

Sólo si la huelga es declarada inexistente por la autoridad laboral, el patrón presentará el laudo respectivo, a efecto de no considerar como cotizado el periodo de duración de la misma.

Ante la inexistencia de huelga, el IMSS operará la baja automática de los trabajadores a la fecha del estallamiento, excepto a los incapacitados antes del movimiento de huelga.

El patrón presentará los avisos de reingreso de los trabajadores que regresen a trabajar.

En caso de que la autoridad laboral emita un laudo o sanciones y un convenio de adjudicación de bienes a los trabajadores, el patrón lo comunicará al IMSS, mediante el formato Afil-01, marcando el movimiento de baja con la fecha de la resolución que dio por terminada la relación laboral.

El IMSS elaborará los avisos de baja de los asegurados, con base en la copia de la liquidación de cuotas obrero-patronales correspondiente a la fecha del laudo que dio por terminada la relación laboral. En los avisos se anotará la fecha en que se dicto el laudo, así como la leyenda “se formula según oficio _____ de los servicios jurídicos”.

El artículo 15 de la LSS dispone que las personas físicas o morales que empleen los servicios de uno o varios trabajadores tendrán entre sus obligaciones a cargo, las siguientes:

1. 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.

2. Llevar nóminas y listas de raya donde se asienten el número de días trabajados, los salarios que éstos reciben y demás datos que el artículo 9o. del RACERF exija, tales como:

a) Nombre, denominación o razón social completo del patrón, número de su registro ante el instituto y del RFC.

b) Nombre completo, RFC, CURP, duración de la jornada, fecha de ingreso al trabajo y tipo de salario, de los trabajadores.

c) Lapso que comprende y periodicidad establecida para el pago de los salarios.

d) Salario base de cotización, importe total del salario devengado, así como conceptos y montos de las deducciones y retenciones efectuadas.

e) Unidades de tiempo laborado.

f) Los patrones del ramo de la construcción, además, están obligados a llevar los registros por cada una de sus obras.

De acuerdo con el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la nueva Ley del ISR, a partir del 1o. de enero de 2014, los pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado serán deducibles siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado, consten en comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI) emitidos en los términos de los artículos 29 y 29-A del CFF .

Por lo anterior, quienes hagan los pagos por estos conceptos mediante nóminas y listas de raya tendrían que expedir y entregar a las personas que reciban esos pagos (trabajadores y empleados) los comprobantes fiscales (CFDI) correspondientes.

3. Determinar cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar el importe al IMSS.

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

5. Permitir inspecciones y visitas domiciliarias que el IMSS practique.

6. Cumplir las demás disposiciones de la LSS y de sus reglamentos.

7. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

8. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados con los datos establecidos en el artículo 8o. del RACERF y que en seguida se relacionan:

a) Nombre, denominación o razón social del patrón, completos.

b) Número de registro patronal.

c) Nombre completo del trabajador.

d) CURP.

e) Periodo que comprende.

f) Número de días laborados.

g) Duración de la jornada: completa o reducida.

h) En el caso de los patrones del ramo de la construcción, a los datos anteriores deberán agregarse los que permitan identificar la ubicación de la obra.

La constancia a que se refiere este artículo deberá ser entregada a los trabajadores, de acuerdo con los periodos de pago de salario establecidos.

Las formalidades anteriores son parte de la extensa lista de obligaciones que los empresarios cumplirán en materia de seguridad social y que, además, se suman a

los requisitos fiscales, sanitarios y administrativos que también son obligatorios.

Empero, es necesario poner atención a la observancia de tales deberes, ya que por estar ligadas a la relación laboral, a menudo el IMSS efectúa visitas al domicilio de los patrones para comprobar el cumplimiento exacto de dichas obligaciones a cargo de ellos, en materia de seguridad social.

Un ejemplo claro de estas revisiones se encuentra en las invitaciones de corrección voluntaria, las cuales son realizadas mediante una visita que el personal del instituto practica en las instalaciones de los negocios de los patrones.

Durante la corrección, –como ya se mencionó– los visitadores verifican la observancia cabal de las disposiciones aplicables en materia de Seguro Social.

Los servidores públicos referidos concentran su atención en las nóminas y los datos contenidos en la expedición y entrega de comprobantes, pero sobre todo en corroborar que el visitado cumpla con el mandato de “inscribir a sus trabajadores en el IMSS; asimismo, con comunicar sus altas y bajas, modificaciones salariales y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”.

De lo anterior se deriva la importancia que, tanto el registro de patrones como la inscripción de los trabajadores y de los restantes sujetos de aseguramiento ante el IMSS son de ineludible observancia, en la forma y en los términos que la LSS y el RACERF establecen.

Los patrones que no presenten la documentación requerida por el instituto para efectos de los trámites correspondientes, o que no cumplan con 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.

-

La entrada en vigor de la LSS y del sistema de pensiones para los trabajadores, desde el 1o. de julio de 1997, generó la necesidad de que el IMSS y el Infonavit vincularan sus procesos de afiliación y de emisión-notificación de cédulas de determinación, así como de recaudación y fiscalización.

El 1o. de julio de 1997 entraron en vigor las modificaciones de la Ley del Infonavit publicadas el 6 de enero del mismo año en el DOF. De esta forma, se inició la aplicación del convenio de colaboración celebrado entre el IMSS e Infonavit para consolidar el nuevo sistema de seguridad social y unificar con ello, la aplicación de los procesos citados.

Entre estos últimos, destaca el Proceso Unico de Afiliación Infonavit-IMSS, cuyas características se indican en seguida:

a) Un solo proceso de afiliación.

b) Un solo número de afiliación.

c) La misma base de cotización.

d) Una sola liquidación de cuotas.

e) La misma fecha de pago.

f) El mismo procedimiento de determinación mediante el SUA.

Con lo expuesto, el patrón simplifica los trámites, ya que no requiere registrar de manera independiente a los trabajadores. Esto significa que al presentar los avisos de inscripción (formato Afil-02) en el IMSS, aquellos quedan registrados en el Infonavit automáticamente.

El mismo procedimiento se aplicará, tanto para la inscripción patronal como para las modificaciones salariales y bajas, pues el número de control ante el Infonavit será igual al de seguridad social de los trabajadores y al del registro patronal.

Para ello, el Consejo Técnico del IMSS aprobó, mediante el Acuerdo número 288/97, publicado el 22 de agosto de 1997 en el DOF, los formatos de alta patronal e inscripción, modificación y baja de los trabajadores, en cuyo encabezado se hace referencia a los dos organismos de seguridad social.

Posteriormente, el mismo Consejo Técnico del IMSS, en sesión celebrada el 28 de julio de 1999, dictó el Acuerdo número 455/99, para modificar los formatos antedichos, con la finalidad de cumplir con los requerimientos del Proyecto Año 2000 en el campo, correspondiente al año, para incluir cuatro dígitos.

Los formatos son los siguientes:

De conformidad con el artículo 31 de la Ley del Infonavit y dichos acuerdos, el instituto tiene la facultad de convenir con el IMSS los términos y requisitos para simplificar y unificar los procesos mencionados.

-

El artículo 45 del RACERF señala que los patrones deberán inscribir a sus trabajadores ante el IMSS en los términos que señala el artículo 15 de la LSS.

Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral; en este caso, el reconocimiento de derechos o semanas para determinar el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie se contabilizará a partir de la fecha que como inicio de la relación laboral se señale en el aviso respectivo.

Como la gestión referida debe realizarse cuanto antes, los patrones identificarán primero si el trabajador sujeto a inscripción cuenta o no con número de seguridad social (NSS) para efectuar con toda oportunidad el trámite respectivo en el IMSS.

-

Si el trabajador cuenta con NSS, el patrón deberá solicitarle documentación como la siguiente:

1. **Copia de acta de nacimiento.**

2. **Tarjeta de afiliación al IMSS.**

3. **Copia del aviso de inscripción de su empleo previo para obtener el NSS correcto.**

Tras ello, el patrón requisitará el formato Afil-02 o lo presentará mediante el IMSS desde su empresa (IDSE) con los datos siguientes:

1. **Número de registro patronal de la empresa a 10 posiciones y el dígito verificador.**

2. Tipo de relación laboral establecida con los trabajadores, a saber:

a) Permanente (por tiempo indeterminado, en su caso, sujeto a prueba o capacitación inicial).

b) Eventual (cuando la relación laboral se tipifica por obra o tiempo determinado, por temporada o labores discontinuas de acuerdo con la LFT).

Cabe aclarar que en términos del artículo 39-F de la LFT, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, también podrán pactarse labores discontinuas, siempre que los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

c) Eventual de la construcción (cuando el vínculo laboral se halla sujeto a la duración de la obra y a las características de ésta).

3. NSS plasmado en el aviso de inscripción correspondiente al empleo previo del trabajador y en su credencial de afiliación.

4. Claves únicas del registro de población o del registro federal de contribuyentes del trabajador.

5. Nombre completo del trabajador, el cual se anotará en el orden siguiente: apellidos paterno, materno y nombre(s).

6. Salario base de cotización diario, el cual será calculado de conformidad con el artículo 27 de la LSS.

7. Señalamiento obligatorio del tipo de salario que el trabajador recibirá, a saber:

a) Fijo: si se tiene conocimiento pleno sobre los ingresos que el trabajador recibirá por sus servicios, por ejemplo, de señalarse en el contrato la cuota fija que se obtendrá por concepto de salario.

b) Variable: si se desconocen las percepciones que el trabajador obtiene a cambio de sus servicios, por ejemplo, a un agente de ventas se le paga por comisión.

c) Mixto: si el trabajador recibe, independientemente del salario fijo, prestaciones variables como premios de puntualidad, asistencia o de productividad, éstas se encuentran sujetas a ciertos factores.

8. Fecha de inicio de la relación laboral para que, a partir de ella, el trabajador adquiera derechos de asegurado ante el IMSS.

9. Sexo (masculino o femenino) del trabajador.

10. De pactarse una relación de trabajo por jornada o semana reducidas:

a) Horario de labores: si se trata de una persona que trabajará durante un tiempo inferior al establecido en la LFT y si el monto del salario se fijará 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 del salario por recibir se establecerá por día trabajado.

11. Denominación del puesto que el sujeto de afiliación desempeñará.

12. Lugar y fecha de nacimiento plasmados en la copia del acta de nacimiento del trabajador, así como nombre del padre y de la madre de él, aun cuando hubieran fallecido.

13. Domicilio completo del trabajador para que se le asigne la unidad de medicina familiar más próxima a su domicilio.

14. 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.

15. Firmas del patrón o de su representante legal y del trabajador.

Después de realizar lo anterior, el patrón presentará, en el área de servicios de afiliación y de vigencia de derechos de la subdelegación correspondiente a su domicilio, el aviso de inscripción del trabajador, mostrando la tarjeta patronal, o bien mediante el IDSE.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del RACERF, el instituto, al recibir el aviso de inscripción de un trabajador, verificará que contenga la Clave Unica de Registro de Población del trabajador.

El patrón deberá solicitar al trabajador su CURP, la omisión en la presentación de este documento no exime al patrón de la obligación de inscribirlo ante el instituto.

A continuación se incluye un ejemplo del formato Afil-02, "Aviso de inscripción

del trabajador”.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

IMSS

CLAVE DE ARGUMENTO

TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR

PERMANENTE 1

EVENTUAL 2

EVENTUAL CONST 3

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

11 DIGITOS DIG. VER.

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL

11 DIGITOS DIG. VER.

CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)

APELLIDO PATERNO | APELLIDO MATERNO | NOMBRE(S)

SALARIO BASE DE COTIZACION $

TIPO DE SALARIO: FIJO 0 | VARIABLE 1 | MIXTO 2

EXCLUSIVO IMSS

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

FECHA DE INGRESO AL TRABAJO

DIA (2 DIG.) MES (2 DIGITOS) AÑO (4 DIG.)

SEXO: MASC. 1 | FEM. 2

EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE LABORA O EL HORARIO

OCUPACION DEL TRABAJADOR

LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO)

FECHA DE NACIMIENTO

NOMBRE DEL PADRE (AUN FINADO)

NOMBRE DE LA MADRE (AUN FINADA)

U. M. F.

DOMICILIO DEL TRABAJADOR

CALLE Y/O MANZANA | NUMERO | 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 | NUMERO | COLONIA Y/O POBLACION

MUNICIPIO | ENTIDAD | C.P.

EXTEMPORANEO 1

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

CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

CAPTURA/AVISOS ORIGINALES

LLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

168-41167-10.4

-

-

Cuando el sujeto de afiliación no cuenta aún con el NSS, se atenderá el proceso de preafiliación, el cual consiste en asignar un número a los trabajadores que empiecen una relación de trabajo; este número es indispensable para que el patrón cumpla con la obligación de inscripción prevista en el artículo 15 de la LSS.

El fundamento legal se encuentra en el artículo 45 del RACERF que a la letra expresa:

Asimismo, podrán hacerlo el día hábil anterior al inicio de la relación laboral.

Independientemente de ello, esta modalidad ayuda para que los servicios de afiliación del IMSS se agilicen, pues antes recibían los avisos presentados por el patrón y cuando carecían de este requisito se asignaba el número correspondiente, trámite que implicaba retener los avisos por un lapso de siete días.

De acuerdo con el sistema “IDSE”, el cual permite presentar tanto los avisos de alta y baja de trabajadores como los de modificaciones salariales mediante la transferencia electrónica, el instituto requiere que los patrones cumplan el proceso de preafiliación de aquellos trabajadores que contraten y no cuenten con

NSS, solicitándoles la copia del aviso correspondiente.

-

-

En primer lugar, el patrón debe considerar que el NSS del trabajador asignado mediante el formato Afil-02 es único e intransferible y se conservará desde el primer registro ante el IMSS.

El NSS (antes número de afiliación) consta de 11 dígitos correspondientes a los datos del trabajador, según se muestra en seguida:

1. Los dos dígitos iniciales corresponden al número de la oficina administrativa o subdelegación en que se inscribió por primera vez al trabajador.

2. Estos números representan el año en que se inscribió, por primera vez, al trabajador ante el IMSS e Infonavit.

3. Los siguientes dígitos indican el año de nacimiento del trabajador.

4. Estos corresponden al número consecutivo asignado por la oficina administrativa o subdelegación de inscripción.

5. El último numeral indica el dígito verificador.

Dígito verificador

Para comprobar que el dígito verificador es correcto se realizará la operación siguiente:

Número de seguridad social	13	83	60	1247
	XX	XX	XX	XXXX
Multiplicar secuencialmente por 1 o 2, iniciando con 1	12	12	12	1212
De esta operación resulta	16	86	60	1445
				⇓
Cuando el resultado de la operación se componga de número par, habrá que sumar los dígitos				2 x 7=14
				4 + 1=5

Después de esta operación, se sumarán los parciales obtenidos:

$$1 + 6 + 8 + 6 + 6 + 0 + 1 + 4 + 4 + 5 = 41$$

Esta cantidad se restará de la decena inmediata posterior para obtener, finalmente, el dígito verificador correcto:

$$50 - 41 = 9 \text{ (dígito verificador correcto)}$$

El salario base de cotización se toma como parámetro para calcular las cuotas obrero-patronales y, según el artículo 27, de la LSS, se forma con los pagos realizados en efectivo por concepto de cuota diaria y con las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y otras cantidades o prestaciones entregadas a los trabajadores a cambio de los servicios que ellos hubieran proporcionado, con excepción de los conceptos previstos en el mismo precepto.

El artículo 27 de la LSS enumera los conceptos por cuya naturaleza quedan excluidos de la integración salarial.

Por consiguiente, los patrones observarán 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:

Por lo que corresponde a revisiones salariales del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, el aviso será presentado dentro de los 30 días siguientes al del incremento que originó la modificación respectiva.

Adicionalmente, cuando existan convenios ratificados por la JCA derivados de un procedimiento de huelga, los avisos se presentarán en el término de 30 días naturales contados a partir del día siguiente de la ratificación del convenio

(artículo 56 del RACERF).

En seguida, se indican los datos que incluirá el formato Afil-03, “Aviso de modificación de salario del trabajador”:

1. Número de registro patronal asignado por el IMSS a la empresa respectiva mediante los formatos ARP-PM o ARP-PF, según se trate de persona moral o física (a 10 posiciones y el respectivo dígito verificador).

2. Tipo de relación laboral establecida con los trabajadores, a saber:

a) Permanente (por tiempo indeterminado o indefinido), en su caso, sujeto a prueba o a capacitación inicial.

b) Eventual (cuando la relación laboral se tipifica por obra determinada o por tiempo determinado, por temporada o labores discontinuas, de conformidad con la LFT).

Cabe aclarar que en términos del artículo 39-F de la LFT, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, también podrán pactarse labores discontinuas, siempre que los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

c) Eventual de la construcción (cuando el vínculo laboral se halla sujeto a la duración de la obra y a las características de ésta).

3. NSS plasmado en el aviso de inscripción correspondiente (formato Afil-02).

4. CURP o clave del RFC del trabajador.

5. Nombre completo del trabajador, el cual se anotará en el orden siguiente: apellidos paterno, materno y nombre(s).

6. Ultimo salario base de cotización manifestado al IMSS.

7. Salario base de cotización modificado, que se calculará de conformidad con el artículo 27 de la LSS.

8. Tipo de salario tras la modificación que se presenta (si bien a los trabajadores que ingresan en una 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 comunicarán al instituto tanto el incremento como la modificación del tipo del salario, que en tal caso se tornará de fijo a mixto).

9. Fecha a partir de la cual se modificará el salario base de cotización.

10. Señalamiento, con "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 fundamento en el artículo 304-C de la LSS).

11. Ocupación del trabajador que podrá ser nueva si éste fue promovido a otra actividad por el incremento respectivo, en cuyo caso se realizará el señalamiento pertinente.

12. De pactarse una relación de trabajo por jornada o semana reducidas:

a) Horario de labores: si se trata de una persona que trabajará durante un tiempo inferior al establecido en la LFT y si el monto del salario se fijará por unidad de tiempo.

b) Días por laborar: si en los servicios de la persona respectiva se emplearan menos de los seis días por semana establecidos en la LFT y si el importe del salario por recibir se estableciera por día trabajado.

13. 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.

14. Firma del patrón o de su representante legal y del trabajador.

En los avisos de modificación salarial se 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 aplicará de oficio las modificaciones originadas por el cambio en los salarios mínimos generales, adicionándole los porcentajes mínimos establecidos en la LFT, correspondientes a prima vacacional y aguinaldo, para aquellos trabajadores 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.

Por tanto, los patrones deberán presentar sus avisos a través de los medios

autorizados por el instituto en los casos siguientes:

1. Cuando los porcentajes correspondientes a prima vacacional y aguinaldo sean superiores a los mínimos establecidos en la LFT.

2. Cuando los trabajadores cuenten con más de un año de antigüedad al servicio del patrón que lo tiene inscrito.

3. Cuando el trabajador reciba otras prestaciones que integren el salario base de cotización en los términos del artículo 27 de la LSS.

Recuérdese que según el artículo 46 del RACERF, los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos afiliatorios, deberán hacerlo mediante cualquiera de los medios no impresos; esto es, a través del IDSE.

Enseguida se incluye el formato Afil-03, "Aviso de modificación de salario del trabajador", aplicable sólo para patrones que presenten de uno a cuatro movimientos impresos

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

SERVICIOS DE AFILIACIÓN-VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-03

AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO DEL TRABAJADOR

I.M.S.S.

CLAVE DE ARGUMENTO

TIPO DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR

PERMANENTE 1

EVENTUAL 2

EVENTUAL CONST. 3

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACIÓN O RÉGIMEN FISCAL DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS)

APELLIDO PATERNO | APELLIDO MATERNO | NOMBRE(S)

SALARIO

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN ANTERIOR $

TIPO DE SALARIO: FIJO 0 | VARIABLE 1 | MIXTO 2

OCUPACIÓN DEL TRABAJADOR

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN $

EXTEMPORANEO 1

EXCLUSIVO IMSS

FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

FECHA DE LA MODIFICACIÓN

EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DÍAS QUE LABORA O EL HORARIO

DÍA (2 DÍG.) MES (2 DÍG.) AÑO (2 DÍG.)

NOMBRE, DENOMINACIÓN, RAZÓN SOCIAL DEL PATRÓN O SUJETO OBLIGADO

EN CASO DE PERSONA FÍSICA NOMBRE(S) | APELLIDO PATERNO | APELLIDO MATERNO

UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

CALLE Y Nº ANTERIOR | NÚMERO | COLONIA Y Nº POBLACIÓN

MUNICIPIO | ENTIDAD | C.P.

FIRMA DEL PATRÓN, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL, ANOTAR CARGO

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.

CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACIÓN.

CAPTURA / AVISO ORIGINALES

ILLENESE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

-

-

No debe perderse de vista que, cuando se generan modificaciones por el incremento de los salarios mínimos establecidos en la LFT, el IMSS realizará de manera oficiosa las modificaciones sin que el patrón deba presentar el aviso correspondiente.

Ello, con fundamento en el artículo 55 del RACERF, siempre y cuando los conceptos integrantes del salario (aguinaldo y prima vacacional) sean también los mínimos de ley.

Cuando los porcentajes de aguinaldo y prima vacacional son superiores a los establecidos en la LFT o cuando los trabajadores reciben otras percepciones que incrementan el salario base de cotización, los patrones deben presentar los avisos correspondientes.

Por lo general, cuando se da por terminada una relación laboral, los patrones requisitan de inmediato el aviso de baja respectivo y –sin considerar las causas de tal hecho– lo presentan al IMSS para no seguir pagando cuotas y aportaciones correspondientes.

El llenado correcto de dicho formato reviste sin duda gran importancia en un litigio; sin embargo, los patrones minimizan este aspecto; para evitarse complicaciones, en el recuadro “causa de baja” del aviso anotan la leyenda “renuncia voluntaria”, situación por demás difícil de comprobar ante la JCA competente en un juicio laboral.

En el aviso de baja del asegurado se anotará lo siguiente:

1. **NSS correspondiente al trabajador objeto de la baja.**

2. **Número de registro patronal.**

3. **CURP o clave del RFC del trabajador.**

4. Nombre completo –apellidos paterno, materno y nombre(s)– del asegurado.

5. Señalamiento, con “X”, si se trata de la presentación extemporánea del aviso; es decir, de una realizada fuera de los cinco días hábiles siguientes al posterior del término de la relación laboral.

6. Nombre del patrón (si se trata de persona física) o denominación o razón social (en el caso de personas morales).

7. Domicilio completo del centro laboral.

8. Fecha de baja del trabajador (dato clave, porque, si el formato correspondiente se presenta en el término respectivo, el movimiento de baja operará desde la fecha asentada en el aviso, y si ello se realiza fuera de tal plazo, la baja no surtirá efectos hasta que sea exhibido dicho aviso).

9. Causa de la baja (si se trata de una rescisión no imputable al patrón, se encuadrará primero la terminación en las causales previstas en el artículo 47 de la LFT; por supuesto, el hecho se respaldará con un acta administrativa y con el aviso de notificación de rescisión proporcionado al trabajador. En cambio, la renuncia voluntaria será soportada con la dimisión por escrito firmada por esa última persona).

10. Firma del patrón o del representante legal.

De conformidad con los artículos 37 de la LSS, y 57 del RACERF, mientras el empresario no presente al instituto el aviso de baja, seguirá obligado a cubrir las cuotas obrero- patronales respectivas en materia de Seguro Social.

Cuando se demuestre fehacientemente ante el IMSS que un trabajador dado de baja ya fue contratado por otra persona o empresa, el instituto tendrá que devolver al patrón anterior las cuotas que éste pagó en demasía desde la fecha de la nueva alta.

En cuanto al Infonavit, los patrones omisos estarán obligados a efectuar las aportaciones respectivas mientras no presenten el aviso y se harán acreedores –además– a una multa que va desde 251 hasta 300 veces el SMG vigente en el Distrito Federal.

El patrón no debe olvidar que cuando un trabajador se encuentre incapacitado por el IMSS, las bajas presentadas no surtirán efectos (artículos 21 de la LSS y 60 del RACERF).

Recuérdese que según el artículo 46 del RACERF, los patrones que presenten en una sola exhibición cinco o más movimientos afiliatorios, deberán hacerlo mediante cualquiera de los medios no impresos; esto es, a través del IDSE.

A continuación se presenta el formato Afil-04, “Aviso de baja del trabajador o asegurado”, aplicable sólo para patrones que presenten de uno a cuatro movimientos impresos.

Con la publicación del nuevo RACERF en el DOF del 1o. de noviembre de 2002, se establecieron, en el artículo 50, algunos lineamientos para rectificar los datos de los movimientos afiliatorios presentados por los patrones ante el instituto.

Así, el IMSS, al recibir los avisos de inscripción de los trabajadores, comprobará la veracidad de los datos por los medios que estime pertinentes y, de proceder, rectificará la información.

Por su parte, el patrón que solicite por escrito al instituto la rectificación de datos en los movimientos afiliatorios, tales como: la fecha de ingreso al trabajo o el salario del trabajador, deberá comprobar fehacientemente la procedencia de su petición con la información y documentación que el IMSS le solicite.

En ambos casos, se aplicarán las reglas siguientes:

No obstante lo anterior, el instituto podrá efectuar la rectificación con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando se presente antes de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende surta efectos la modificación de salario y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente. En este caso, el patrón deberá resarcir al instituto las prestaciones que este último hubiere otorgado indebidamente al trabajador.

El IMSS ofrece a las empresas la facilidad para comunicar los movimientos afiliatorios de los trabajadores a su servicio, incorporando los adelantos tecnológicos por medio de equipos de cómputo asociados a las telecomunicaciones; de esta forma, las empresas cuentan con una nueva alternativa del sistema denominado “IMSS desde su empresa”.

En este sistema, se transmite y recibe la información, por medio del intercambio electrónico de datos, mediante el software que se identifica con las siglas EDI (Electronic Data Interchange), nombre con el que se denomina a los programas integrados en la tecnología de intercambio de datos. Así, las empresas, desde sus propias instalaciones, podrán dar a conocer los movimientos afiliatorios de sus trabajadores, eliminando el papeleo de las transacciones entre el IMSS y los patrones.

-

-

1. **Equipo de cómputo asociado al de telecomunicaciones**

Dicho de otra manera, el intercambio electrónico de datos es una tecnología de comunicación en donde se envían y reciben documentos entre computadoras bajo determinados estándares reconocidos internacionalmente.

2. **Value Added Network (VAN)**

Son las redes de valor agregado que proporcionan el medio de comunicación y transmisión de información para el intercambio de datos que, en este caso, serían los movimientos afiliatorios entre empresa e instituto, utilizando para ello un buzón electrónico.

Para adquirir tanto el software como el servicio de red de valor agregado, se acudirá con los proveedores, existentes en el mercado, los cuales están agrupados a través de Amecop, A.C. (Asociación Mexicana del Código del Producto).

3. **Buzón**

Como buzón se entenderá el espacio físico que la empresa prestadora de los servicios de la Red de Valor Agregado (VAN, por sus siglas en inglés) destina para guardar la información que será intercambiada entre sus asociados.

-

-

Para tal efecto, se han definido dos ambientes de trabajo:

a) Empresas que cuenten con mainframe

El instituto entregará las especificaciones y validaciones necesarias para que se desarrolle un programa de cómputo asociado al sistema de nómina, que permita la obtención de los movimientos afiliatorios de los trabajadores y, asimismo, transmita de manera automatizada la información al buzón del instituto.

b) Empresas con equipo personal o microcomputador, con un mínimo de 10 megabytes disponibles

El instituto entregará una aplicación para la captura y transmisión de movimientos afiliatorios, asociada en forma automática al software del

Intercambio Electrónico de Datos (EDI, por sus siglas en inglés), que deposite la información en el buzón del instituto.

Si se alcanza un proceso totalmente automatizado, utilizando los dos ambientes de cómputo, es decir, si la nómina se tiene en equipo mainframe o de microcomputación y se necesita importar un archivo hacia el software de PC para transmitir la información al instituto, éste proporcionará los elementos y la asesoría necesarios para que se pueda realizar a través de dos programas puente directamente ligados a los mapas de las transacciones EDI.

También existe la posibilidad de obtener el servicio a través de internet; para ello, sólo debe ponerse en contacto con los proveedores autorizados por el instituto, quienes proporcionarán el software necesario.

-

-

1. Facilita la presentación de los movimientos afiliatorios, al simplificar el procedimiento y disminuir los índices de error.

2. Permite transmitir movimientos afiliatorios los 365 días del año, contribuyendo con esto al cumplimiento de la obligación dentro de los plazos establecidos por la LSS, así como disminuir los tiempos de trámite ante el IMSS.

3. Admite el envío desde un solo punto de la República, de los movimientos afiliatorios de todos los registros patronales de una empresa.

4. Permite al patrón dar de alta a sus trabajadores que por primera vez sean afiliados al IMSS; así, se podrá acudir a la subdelegación correspondiente, conforme al domicilio de la empresa y solicitar la asignación de los números de seguridad social (preafiliación); de esta forma, se trasmitirá la información a través del EDI como movimiento de reingreso, evitando con ello tener que presentar los avisos de alta de los trabajadores mediante los formatos tradicionales.

5. El horario de transmisión del EDI tradicional comprenderá de las 8:00 a las 20:00 horas, los 365 días del año y, en el caso de EDI por Internet, los

movimientos podrán transmitirse las 24 horas de los 365 días del año.

6. El patrón podrá transmitir los movimientos afiliatorios mediante el EDI, cuyas fechas tengan una retroactividad hasta por 364 días, tomando en cuenta la fecha de transmisión.

7. Reduce cargas administrativas al eliminar la elaboración de avisos afiliatorios.

8. La información será procesada por el instituto en forma oportuna y confiable, fluyendo hasta las unidades médicas en un lapso corto.

9. Los patrones que opten por inscribirse a este sistema también podrán utilizar indistintamente los dispositivos magnéticos o los formatos tradicionales como medios para presentar su información al instituto.

-

-

1. **Costo del servicio.**

2. **Constantes aclaraciones por avisos rechazados.**

3. **Negativa de la atención médica, al no tener de inmediato el comprobante del trabajador.**

4. **Capitales constitutivos como consecuencias de la presentación extemporánea de avisos devueltos por errores.**

-

-

Tener registrados ante el IMSS un mínimo de 40 trabajadores.

Contar con el software adecuado para el Intercambio Electrónico de Datos (EDI: ElectronicData Inter-Change).

Contar con los servicios de una Red de Valor Agregado (VAN: ValueAdded Network).

Adquirir un contrato del EDI por Internet con alguno de los proveedores autorizados.

-

-

1. Presentación de la solicitud.

El patrón o su representante legal presentarán la solicitud de adhesión ante los servicios de Afiliación-Vigencia de derechos de la subdelegación correspondiente.

2. Celebración del convenio.

Aceptada la adhesión, el patrón o su representante legal celebrarán un convenio con el instituto para la transmisión y recepción de la información, en donde se estipulen las bases que habrán de regular las operaciones del sistema, presentando para tal efecto la documentación siguiente:

a) Escritura pública de acreditación del representante legal, en su caso.

b) Acta constitutiva de la empresa.

c) Aviso de registro o alta ante la SHCP (formato R-1).

d) Registro(s) patronal(es) ante el IMSS.

e) Identificación personal del patrón o de su representante legal.

f) Copia de la última liquidación de cuotas obrero-patronales (resumen) y comprobante de su pago en el banco.

g) Contrato de uso de derechos de uso del software del EDI y contrato de los servicios de una VAN, o contrato del EDI por Internet.

3. Homologación de información.

Celebrado el convenio, el instituto proporcionará a la empresa, en un plazo no mayor de ocho días hábiles, la información contenida en los archivos institucionales, relativa al último movimiento afiliatorio registrado de los trabajadores, en disco magnético o listado en orden alfabético y/o numérico, según se elija, a fin de que previamente al inicio de las transmisiones se homologue la información.

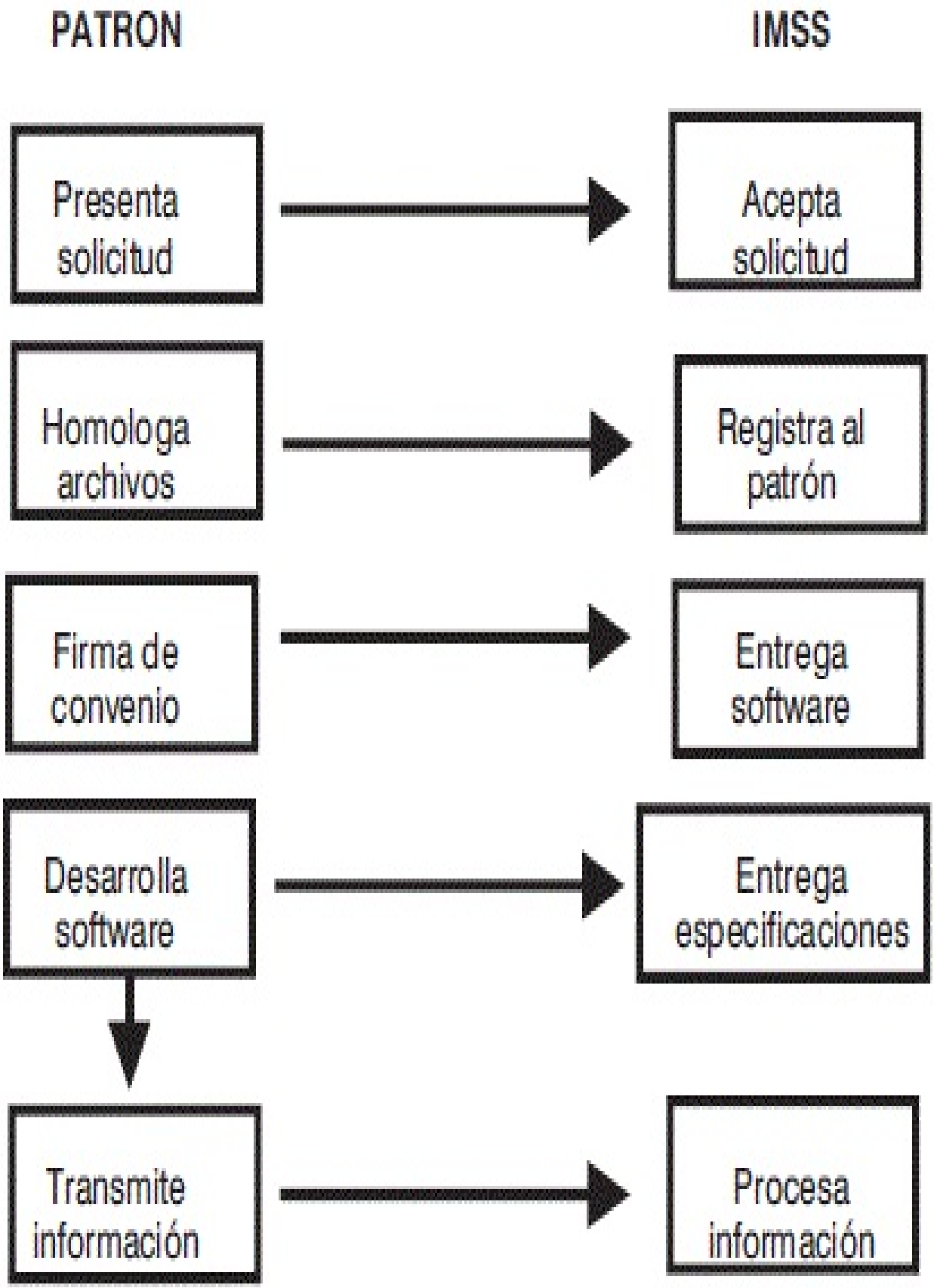
El proceso de homologación consiste en la confronta de la información proporcionada por el instituto contra la contenida en los archivos de la empresa; una vez determinadas las diferencias de datos, se procederá a su aclaración ante los servicios de afiliación-vigencia de derechos.

Ello permitirá que ambas partes trabajen con la misma información, lo que resultará en una disminución de los índices de error, aclaraciones patronales y en el uso óptimo del software del EDI.

4. Definición del ambiente de trabajo y especificaciones técnicas del sistema. Una vez que concluya la homologación de la información, el instituto entregará al patrón las especificaciones técnicas sobre el ambiente de trabajo, tomando en cuenta el equipo de la empresa.

5. Desarrollo de la programación. Una vez que reciba las especificaciones técnicas y teniendo listo el servicio de la red VAN, el patrón procederá al desarrollo de la programación.

Cabe mencionar que las dos últimas acciones sólo se llevarán a cabo cuando se trate del EDI tradicional, mientras que en el caso del EDI por Internet, podrá comenzarse a operar de inmediato.


PATRON
IMSS
Presenta solicitud
Acepta solicitud
Homologa archivos
Registra al patrón
Firma de convenio
Entrega software
Desarrolla software
Entrega especificaciones
Transmite información
Procesa información

-

-

1. Orden de transmisión de movimientos.

Preferentemente se debe seguir un orden lógico, iniciando con reingresos para continuar con modificaciones de salario y concluir con bajas; asimismo, es necesario verificar la información antes de iniciar la transmisión.

Al término de la misma, se recibirá un mensaje de confirmación con el número total de movimientos que se hayan recibido en el buzón del instituto.

2. Procesamiento de la información.

El instituto procesará la información a más tardar el día hábil inmediato siguiente a su recepción y, en un término máximo de 48 horas, el patrón obtendrá los resultados a través del EDI.

3. Constancia de emisión de movimientos.

Por los movimientos que resulten operados, al patrón se le entregarán los avisos de afiliación automatizados y un listado de movimientos operados en cada una de las subdelegaciones de control que corresponda a sus diversos registros patronales, ello en un plazo no mayor a ocho días hábiles, contados a partir del día siguiente de la transmisión.

Es importante aclarar que la fecha de recepción de los movimientos afiliatorios será la fecha y hora en que el patrón realice su transmisión al buzón del IMSS.

4. Movimientos con error.

Los movimientos con error serán corregidos por los servicios de afiliación-vigencia de derechos, salvo aquellos en que se requiera la aclaración por parte del patrón, entonces se realizará, personalmente, en la subdelegación de control de cada registro patronal.

Con la finalidad de que se respete la fecha de presentación de estos movimientos, el patrón entregará directamente a la subdelegación de control de cada registro patronal, los avisos corregidos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su devolución por parte del instituto.

-

-

De conformidad con lo establecido en los artículos 15, 34 y 37 de la LSS, los plazos para la comunicación oportuna de los movimientos afiliatorios mediante el EDI, serán:

Reingresos

Cinco días hábiles contados a partir de la fecha de inicio de labores.

El patrón podrá transmitir los movimientos el día hábil anterior al inicio de la relación laboral y surtirán efecto a partir de la fecha en que dé principio dicha relación.

Estos movimientos deberán contener el número de la UMF que le corresponda al trabajador; si ésta se desconoce, se anotarán ceros, en cuyo caso el instituto asignará la que se tenga registrada en la base de datos. Si no existe antecedente en el instituto, el trabajador quedará sin asignación a unidad médica, por lo que se gestionará el cambio en la unidad de medicina más cercana a su domicilio.

Modificaciones de salario

Salario fijo. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie

el salario.

Salario variable. Dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, acorde con el promedio obtenido en el bimestre anterior. En este caso, la fecha de la modificación corresponderá al primer día del mes de que se trate.

Salario mixto. Si cambia el elemento fijo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario.

Si cambia el elemento variable, dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, acorde con el promedio obtenido en el bimestre anterior. En este caso, la fecha de la modificación corresponderá al primer día del mes en que deba presentarse.

Los movimientos de modificación de salario en forma descendente, transmitidos extemporáneamente, surtirán efecto a partir de la fecha de la transmisión.

Bajas

Dentro de los cinco días hábiles posteriores al último día laborado.

Si los movimientos de baja se realizan fuera del plazo, éstos surtirán efectos a partir de la fecha de transmisión.

Formato que se deberá llenar y firmar en original y copia para solicitar la adhesión al sistema "IMSS desde su empresa".

Este formato es proporcionado por el IMSS como parte integrante de la carpeta y

contendrá la información y documentación para formalizar la adhesión al sistema; para tal efecto, se acudirá al departamento de supervisión de afiliación-vigencia de derechos, de la delegación correspondiente conforme al domicilio legal.

Con el sistema “IMSS desde su empresa” (IDSE), los patrones pueden presentar desde sus instalaciones los movimientos de reingreso, modificación de salario y baja de sus trabajadores en forma oportuna y confiable, ya que la transmisión y la recepción de información es por medio del intercambio electrónico de datos, conocido como Electronic Data Interchange (EDI), por ser el nombre que reciben los programas que integran la tecnología de intercambio.

Ahora bien, el IMSS, a fin de garantizar a los usuarios del IDSE, la confidencialidad de la información que envían, y en apego a lo dispuesto por el artículo 5o. del Reglamento de la LSS en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), incorporó al IDSE una herramienta de seguridad conocida como firma digital, la cual sirve tanto para avalar la identidad de quien suscriba algún documento electrónico como para asegurar la integridad de la información de dos maneras: que sólo pueda ser leída por el IMSS y que ni siquiera éste pueda modificar su contenido.

Por tanto, aquellos patrones que se adhieran al IDSE o que a la fecha lo utilicen para cumplir con la presentación de los movimientos afiliatorios, tendrán que obtener la firma digital en comento, de conformidad con los lineamientos para la asignación de Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y certificado digital que al efecto emitió el Consejo Técnico del IMSS bajo el acuerdo 43/2004, publicado en el DOF del 3 de marzo de 2004.

Así, de acuerdo con dichos lineamientos, los patrones tendrán que solicitar desde la página de Internet, www.imss.gob.mx, el NPIE y el certificado digital, a fin de generar la firma digital correspondiente, por lo que en seguida se muestra el procedimiento a seguir.

Conceptos previos

El NPIE será la clave de acceso del patrón a los sistemas electrónicos del IMSS, que le permitirá generar su firma electrónica, con la cual aprobará la información generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos. De tal forma que dicho número estará asociado a un registro patronal y a un certificado digital.

El certificado digital será el registro o la validación que confirme el vínculo entre un firmante y los datos de creación de la firma electrónica. En este sentido, es posible que un patrón o sujeto obligado cuente con uno o más certificados, ya que del certificado que obtenga el representante legal –certificado digital empresarial–, puede solicitarse al IMSS la asignación de certificados digitales adicionales para que sean utilizados por el personal de la empresa, si es necesario.

Cabe señalar que según los lineamientos para la asignación del NPIE y del certificado digital, por todo acto u operación que realicen los usuarios del certificado digital, se emitirá y almacenará un recibo de acuse criptográfico que valida las actuaciones hechas por el mismo, por lo que éste será el medio de comprobación de las operaciones realizadas.

En tanto, se considera como firma digital o electrónica al conjunto de datos en forma electrónica, consignados en un mensaje de datos que asociados a éste son utilizados para identificar al firmante (la persona que crea la firma y que actúa en nombre propio o de la persona que representa) e indicar que éste aprueba la información contenida en el mensaje, por lo que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa.

Sujetos que deben contar con la firma digital

En términos de los artículos 15, último párrafo y 286-L de la LSS, los patrones pueden cumplir con sus obligaciones, así como presentar las solicitudes o peticiones a que haya lugar ante el IMSS, ya sea en documentos impresos o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto-ópticos o de cualquier otra naturaleza, siempre que utilicen los medios de identificación correspondientes.

Así, como señala el segundo párrafo del artículo 286-L de la LSS, el uso de dichos medios de comunicación será optativo para cualquier interesado, pero al momento de elegir alguno para realizar una promoción, se deberá continuar de esta forma la presentación de cualquier tipo de documento relacionado con la misma promoción.

En este sentido, sólo los patrones y demás sujetos obligados que realicen el cumplimiento de sus obligaciones a través de medios digitales, electrónicos, ópticos o de cualquier otra naturaleza, tendrán que utilizar un NPIE como llave pública para acceder a los sistemas electrónicos del IMSS.

Características de operación de la firma digital

La característica esencial de esta firma es proporcionar certidumbre jurídica al patrón que la utilice, pues tiene la misma validez que la firma autógrafa.

El proceso de creación de la firma incluye funciones matemáticas que permiten cifrar y descifrar documentos, por lo que la conjunción armónica para editar tales funciones hace posible la transmisión de información mediante Internet, con la más confiable y alta seguridad.

Para tal efecto, el sistema genera dos llaves únicas diferentes entre sí, mismas que no pueden ser alteradas ni duplicadas; conocidas como llave privada, la cual cifra el mensaje y debe permanecer en secreto; así como la llave pública que lo descifra y puede difundirlo entre otros individuos.

Así, con la firma digital o electrónica, la información queda cifrada mediante el sistema de tecnología criptográfica, donde el documento es enviado a través de Internet con la seguridad de que sólo el IMSS podrá tener acceso a la información contenida, ya que una vez que el documento es recibido, la única forma de consultarlo es con la activación de la llave pública en poder del instituto.

Cabe señalar que el acceso del IMSS al documento electrónico, sólo será para leer la información, pues el sistema rechaza cualquier intento de cambiar el contenido, por lo que el documento permanecerá siempre, tal como fue enviado.

De esta manera, el IMSS además de decodificar los documentos, verificará la identidad del firmante.

Requisitos para solicitar la firma

Los patrones o sujetos obligados interesados en obtener la firma electrónica tendrán que cumplir con lo siguiente:

1. Contar con registro patronal ante el IMSS, vigente.

2. Tener una dirección de correo electrónico personal y privada para recibir la confirmación del proceso y aviso del instituto, durante la vigencia del certificado digital.

3. Proporcionar datos de identificación patronal (nombre o razón social, registro patronal, domicilio fiscal, etcétera).

4. Entregar la carta de términos y condiciones para la obtención y uso del número patronal de identificación electrónica y certificado digital.

5. Cumplir con la notificación de cualquier cambio en la situación de la empresa que produzca modificaciones en la información registrada ante el

IMSS, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ocurra el supuesto respectivo.

Procedimiento para obtener la firma

Para realizar el trámite de certificación digital y obtener tanto el NPIE como la firma digital, el patrón o el sujeto obligado, por sí o a través de su representante legal, tendrá que acceder a la página electrónica del instituto, www.imss.gob.mx.

En dicha página ingresará la solicitud del NPIE y certificado digital, a efecto de que el sistema genere la llave privada y pública que identificará al patrón o sujeto obligado. Después, el patrón deberá acudir a la subdelegación correspondiente para activar el certificado digital y concluir el proceso.

-

-

El 14 de noviembre de 2013, el IMSS publicó en el DOF el Acuerdo SA2.HCT.280813/234.P.DIR , el cual establece las reglas de carácter general para el uso de la FIEL emitida por el SAT en los actos que se realicen ante IMSS.

El acuerdo autoriza el uso de la FIEL y su certificado digital expedido por el SAT para los trámites que se realicen ante el IMSS.

Según el acuerdo, podrán hacer uso de la FIEL emitida por el SAT las personas siguientes:

1. **Los derechohabientes.**

2. **Los patrones.**

3. **Los sujetos obligados.**

4. **El contador público autorizado (CPA).**

5. **El público en general.**

Uso opcional de la FIEL

Conforme al Acuerdo, el uso de la Fiel para realizar trámites ante el IMSS será optativo, y se llevará a cabo a través de la zona aplicativa Web del IMSS.

La FIEL tendrá la misma validez que la firma autógrafa; así, todos los actos, documentos electrónicos y mensajes de datos que se firmen con ella serán imputables a su titular, por lo que será responsabilidad de éste el resguardo del certificado digital y la clave privada de la misma.

Requisitos para el uso de la FIEL ante el IMSS

Para efectuar trámites ante el IMSS de manera electrónica mediante el uso de la FIEL, los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general deberán registrarse como usuarios de la zona aplicativa Web del IMSS, para lo cual deberán realizar lo siguiente:

1. **Proporcionar su CURP o RFC.**

2. **Autentificarse con el certificado digital y las llaves públicas y privadas que conforman la FIEL.**

Hecho lo anterior, el IMSS validará vía remota ante el Registro Nacional de Población y el SAT, la autenticidad de la FIEL. En caso de que el certificado digital no esté vigente o la identidad del usuario no coincida con el titular de la FIEL utilizada, el usuario no podrá ser registrado en la zona aplicativa Web del IMSS.

Una vez que se haya autenticado el firmante, se tendrá por validado y se generará el acceso y registro del interesado a la zona aplicativa Web del IMSS y posteriormente se podrá ingresar a dicha zona mediante la FIEL.

Trámites ante el IMSS a través de representante legal

Según el Acuerdo, cuando los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contadores públicos autorizados y público en general deseen realizar trámites ante el IMSS a través de un representante legal, este último deberá acreditar que cuenta con el poder notarial para llevar a cabo actos del IMSS en representación del interesado.

Para ello, deberá registrarse en la zona aplicativa Web del IMSS. Posteriormente,

el derechohabiente, patrón, sujeto obligado o contador público autorizado deberá autenticarse con su FIEL y firmará conjuntamente con su representante legal, cada uno con su respectiva FIEL y en momentos sucesivos inmediatos, la carta de términos y condiciones, en la cual se efectuará la autorización respectiva del representante legal para representar al interesado.

Obligaciones ante el IMSS de quienes opten por utilizar la FIEL

Los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contador público autorizado y público en general que opten por utilizar la FIEL emitida por el SAT tendrán las siguientes obligaciones:

1. **Firmar con la Fiel todos los actos que efectúen mediante la zona aplicativa Web del IMSS, por su nombre y cuenta o, en su caso, en representación de un tercero, en tanto no sean revocadas sus facultades de representación, así como efectuar por medio de dicho aplicativo cualquier otra promoción que deba seguirse respecto de los mismos hasta su conclusión.**

2. **Aceptar la carta de términos y condiciones.**

3. **Enviar mediante la zona aplicativa Web del IMSS la información correcta y completa según lo señalen las disposiciones legales o reglamentarias que correspondan para realizar los actos; en su defecto, el instituto podrá requerir la información necesaria para dar cumplimiento a las mismas.**

4. Proporcionar al IMSS una dirección de correo electrónico para recibir, cuando corresponda, actuaciones emitidas por este instituto.

5. Reenviar la información cuando los archivos remitidos contengan virus informáticos o no puedan abrirse por cualquier causa motivada por problemas técnicos.

Emisión de acuses de recibo por parte del IMSS

Conforme al Acuerdo, por cada acto que realicen los interesados con la FIEL, por sí mismos o por conducto de sus representantes legales, se emitirá un acuse de recibo electrónico, el cual acreditará de manera fehaciente la fecha y hora de recepción de los mensajes de datos y documentos electrónicos enviados mediante la zona aplicativa Web del IMSS.

El acuse de recibo que emita el instituto deberá contar con los requisitos siguientes:

1. Constancia de transmisión y recepción.

2. Fechas electrónicas.

3. Contenido del acto que resulte suficiente para describirlo de forma completa y única, incluyendo como mínimo los datos de identificación del particular, la fecha y hora, y los valores críticos del acto.

4. Nombre, denominación o razón social del particular y, en su caso, el de su representante legal o persona autorizada.

5. Registro patronal, en su caso.

6. RFC.

7. CURP.

8. Denominación del acto.

9. Sello digital.

10 Cadena original.

11. Folio.

Cancelación del uso de la FIEL para realizar trámites ante el IMSS

Los derechohabientes, patrones, sujetos obligados, contador público autorizado y público en general que en algún momento hayan optado por utilizar la FIEL para trámites del IMSS, podrán dejar sin efectos la autorización para su uso.

Sustitución del NPIE y del certificado digital emitido por el IMSS, por la FIEL

En términos del Acuerdo, el uso del Número patronal de identificación electrónica (NPIE) y su certificado digital expedido por el IMSS (que analizamos en las páginas anteriores) será sustituido por el uso de la FIEL, conforme el instituto vaya a poniendo a disposición de los particulares y usuarios las herramientas tecnológicas necesarias para realizar trámites ante el IMSS mediante la FIEL.

En los últimos años, la subcontratación (outsourcing) de diversas actividades se ha convertido en una constante tanto en las organizaciones privadas como en las públicas.

Ello, en razón de los múltiples beneficios que ofrecen, tales como los ahorros en costos, la diversificación de servicios y la especialización en la actividad de la empresa.

Para el Dr. Angel Guillermo Ruiz Moreno, el outsourcing tiene etimológicamente una definición sencilla, pues en realidad se compone de dos vocablos, a saber: out (fuera) y sour (fuente o suministro), al que se le agrega la terminación “ing”, connotación que implica que algo se está haciendo, esto es:

El suministro externo, es decir, una suministración de bienes o servicios que proviene de fuera de la propia empresa, siendo una estrategia de reingeniería empresarial que conduce a una forma diferente de hacer mejores negocios.

En México, el outsourcing se ha asimilado al término subcontratación laboral.

-

-

La razón que induce a las empresas para contratar servicios de outsourcing, es que existen diversas tareas complementarias que no están enfocadas a su actividad principal; sin embargo, la necesidad de cumplir con dichas tareas absorbe demasiado tiempo y complica la realización de actividades de mayor importancia que repercute en los resultados de la empresa.

Por lo que una buena opción para delegar responsabilidades es contratar una outsourcing y, de acuerdo con sus necesidades, permitir que los trabajadores de esta última se ocupen de aquellas actividades primordiales de la empresa.

Es de observar que antes de celebrar un contrato de prestación de servicios con una outsourcing, es indispensable que el patrón contratante realice una investigación meticulosa acerca de la solidez financiera de la contraparte; lo anterior, a fin de procurar que ésta otorgue a los trabajadores que realizarán los trabajos las prestaciones correspondientes y los derechos establecidos en la ley laboral, como es el caso del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, la participación en las utilidades de las empresas y otras establecidas de manera extra legal en los contratos individuales o colectivos de trabajo, pues hay que considerar que el artículo 13 de la LFT establece que no serán considerados como intermediarios sino como patrones las personas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores. En caso contrario (es decir, solamente si no cuentan con tales elementos), aquéllos serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De tal manera que el patrón contratante deberá cerciorarse de que la outsourcing cuente con elementos propios y suficientes para ser considerado patrón ante la autoridad laboral y no como intermediario respecto de las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

-

-

Con la publicación en el DOF del 30 de noviembre de 2012 del Decreto por el que se reforman adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT, se establece en el artículo 15-A el concepto de trabajo en “régimen de subcontratación del personal” que es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

1. No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

2. Deberá justificarse por su carácter especializado.

3. No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos laborales, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

-

-

El artículo 15-B de la LFT establece que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicite los servicios y un contratista, deberá constar por escrito y la empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato que la contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Por su parte, el artículo 15-C de la misma ley laboral prevé la obligación para la empresa contratante de los servicios de cerciorarse permanentemente de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables. Al respecto habrá de considerarse la norma mexicana NMX-EC17020-IMN-2000 y su guía de aplicación.

-

-

El adicionado artículo 15-D a la LFT dispone que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de la ley laboral; esto significa que aquellas personas que utilicen el “régimen de subcontratación de personal” en forma dolosa, se les impondrá una multa de entre 250 a 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

-

-

El artículo 12 de la LFT dispone que se entenderá por intermediario laboral a la persona que contrate o intervenga en la contratación de una o varias personas para que presten sus servicios a un patrón. Conforme a esta definición, dicha figura es distinta de la subcontratación porque el intermediario solamente cumple el papel de acercar al que busca y al que ofrece el empleo, para desaparecer una vez realizada su función, mientras que la subcontratación (outsourcing) es todo trabajo efectuado para una persona física o moral ajena a la empresa como prestadora de servicios, cuyo trabajo se materializa a través de una persona o trabajador en régimen de subcontratación de personal.

-

-

El 9 de julio de 2009 el IMSS publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la LSS, donde se regula responsabilidad de los patrones y beneficiarios en materia de prestación de servicios de personal.

Con dicha publicación se reformó el artículo 15-A de la LSS con objeto de establecer que el patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de dichos trabajos, en las instalaciones que éste determine.

En tal caso, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en la LSS en relación con dichos trabajadores, ello en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento y siempre que el IMSS hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

-

-

Para delimitar la responsabilidad que tanto el patrón como el beneficiario de los servicios prestados por los trabajadores, las partes (patrón y beneficiario) deberán informar de manera trimestral ante la subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio del patrón y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

1. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número de RFC y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

2. Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

Para cumplir esta obligación, se utilizará el formato PS-1 denominado "Información de los contratos a que se refiere el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social", publicado en el DOF el 8 de octubre de 2009.

El formato podrá presentarse en cualquiera de las formas siguientes:

1. A través de Internet:

a) Para patrones, sujetos obligados o beneficiarios, mediante el portal del Sistema IMSS desde su Empresa (IDSE), identificándose con su Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y certificado digital.

b) Para beneficiarios de los servicios o trabajos, mediante el portal del IMSS, identificándose con su Clave de Identificación Electrónica de Beneficiario (CIEB), cuando carezcan de registro patronal. La CIEB la podrán obtener de la manera siguiente:

Registrar su información en el portal del IMSS, debiendo acudir por única ocasión a la subdelegación que le designe el sistema, para recibir su CIEB.

El beneficiario o su representante legal deberá acreditar su personalidad para la asignación de la CIEB, en los términos que establece el artículo 19 del CFF.

EI Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario generará la CIEB y la "Carta de términos y condiciones para la obtención y uso de la CIEB", misma que deberá ser firmada de manera autógrafa en dos tantos por el beneficiario o su representante legal, cuando acuda a la subdelegación.

Para activar la CIEB, el beneficiario de los servicios o trabajos o su representante legal ingresará su contraseña a través del Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, consistente en una serie de caracteres, no difundible, que servirá para validar la entrada al sistema electrónico del IMSS.

En caso de no presentarse el beneficiario o su representante legal ante la subdelegación dentro de los diez días hábiles posteriores a haber efectuado el registro, el instituto cancelará los registros electrónicos generados por el beneficiario o representante legal quien, en su caso, deberá iniciar el proceso.

El beneficiario de los servicios o trabajos deberá comunicar a través del portal del IMSS www.imss.gob.mx, cualquier modificación de la información proporcionada para su registro en el Sistema de Identificación Electrónica de Beneficiario, dentro de los cinco días hábiles posteriores a que ocurra dicha modificación. En este supuesto, el IMSS asignará una nueva CIEB.

2. En formato pre-llenado en el portal IMSS, impreso en la subdelegación correspondiente.

Cabe aclarar que para toda entrega de información que se realice por el patrón o sujeto obligado y por el beneficiario de los servicios o trabajos, a través de Internet, se emitirá y almacenará un acuse de recibo, que contendrá la fecha y hora de su recepción y un sello digital. Dicho acuse de recibo servirá como medio de prueba para acreditar la operación realizada.

-

-

En términos del sexto párrafo del artículo 15-A de la LSS, el patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS; esto es, a través del sistema de computo IMSS desde su Empresa.

Conviene observar que el sexto párrafo del artículo 15-A de la LSS no señala la periodicidad en que se informará por cada uno de los trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados; no obstante, en su página de Internet www.imss.gob.mx, el instituto reitera que los plazos de cumplimiento para enviar dicha información serán dentro de los primeros 15 días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre.

-

-

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del IMSS, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

-

-

En términos del artículo 75, segundo párrafo, de la LSS, para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que pongan trabajadores a disposición de un beneficiario, a solicitud de éstos el IMSS asignará un registro patronal por cada una de las clases que así requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta LSS, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional.

Al respecto, el Acuerdo ACDO.SA1.HCT.230713/202.P.DIR del Consejo Técnico, publicado en el DOF del 22 de agosto de 2013, dispone que dicho registro patronal será asignado conforme al “Trámite de alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades”.

Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de los párrafos anteriores, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de la LSS, de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.

INDICE

DE CASOS PRACTICOS

Percepciones de tipo fijo

Percepciones de tipo variable

7. Determinación del salario base de cotización de un trabajador comisionista con

Percepciones de tipo mixto

8. Integración del salario base de cotización de un trabajador que percibe ingres
9. Determinación del salario mixto de un trabajador que incluye percepciones p
10. Determinación del salario mixto de un trabajador que incluye percepciones p

-

-

Uno de los aspectos más relevantes que se tiene que considerar en el cumplimiento de las obligaciones de inscribir y reportar las modificaciones salariales de los trabajadores ante el IMSS e Infonavit –como lo disponen las leyes respectivas– es determinar el SBC.

Previo a la entrada en vigor, el 1o. de julio de 1997, de la LSS y del proceso único de afiliación IMSS-Infonavit, existían tres distintas bases de cotización a saber:

1. **Para efectos laborales (indemnización).**

2. **Para efectos del Seguro Social.**

3. **Para efectos del Infonavit.**

Si bien es cierto que para efectos del Infonavit, el salario base de aportación se determinaba de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 143 de la LFT, y para el IMSS, en términos del artículo 32 de la LSS, vigentes hasta el 30 de junio de 1997; también lo es el hecho de que la ambigüedad de los textos e imprecisión

de procedimientos complicaban aún más el cumplimiento de las obligaciones.

Con el propósito de concretar el contenido y alcance de algunos conceptos regulados por el artículo 32 de la LSS, en el DOF del 11 de abril de 1994, el IMSS publicó los Acuerdos números 494/93, 495/93, 496/93 y 77/94 tomados por el Consejo Técnico en sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y el 9 de marzo de 1994.

A partir del 1o. de julio de 1997, tanto la LSS como la Linfonavit se consolidan en un solo sistema de seguridad social y dan cabida a una sola base de cotización, disponiéndose en el artículo 29, fracción II, de la Linfonavit lo siguiente:

... En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social.

Con el decreto de reformas a diversas disposiciones de la LSS, publicadas en el DOF el 16 de enero de 2009, se integra el concepto de SBC y las percepciones que formarán parte de éste al artículo 27, a fin de dar claridad, precisión y certeza jurídica a los patrones para el cumplimiento de sus obligaciones.

De esta manera, la reforma al artículo 27 de la LSS quedó como a continuación se cita:

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

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

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

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

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el

trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

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

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

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

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

De lo anterior, se puede observar que el artículo 27 de la LSS, delimita los requisitos que deben cumplir los conceptos que no forman parte del SBC, haciendo hincapié en que, cuando el importe de las prestaciones relativas a despensas, premios de asistencia, puntualidad y tiempo extra rebase el porcentaje establecido solamente se integrarán los excedentes al SBC.

Vale mencionar que lo dispuesto en el artículo 27 de la LSS, se confirma con lo estipulado por el artículo 32 del RIPAEDI, publicado en el DOF el 10 de febrero de 2012.

Con lo anterior, los preceptos se unifican y se determina una sola base de cotización de aplicación estricta, como se prevé en el artículo 9o. de la LSS, que a la letra expresa:

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

Es importante destacar que gran parte de la esencia de los acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico del IMSS en 1993 y 1994 fue trasladada al artículo 27 de la LSS; sin embargo, quedaron fuera muchas particularidades que a nuestro

juicio debieron ser puntualizadas en ley, como las relativas al fondo de ahorro y despensa.

Ante la falta de ratificación de los acuerdos, la edición de la Nueva Ley del Seguro Social comentada, por el Consejo Editorial del IMSS, revive dichos antecedentes que pueden servir de apoyo para normar y definir un criterio en casos de controversia, siempre y cuando no se contrapongan a lo establecido en la LSS vigente, como lo cita el artículo segundo transitorio de la LSS.

Al margen un logotipo que dice: Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría General. Oficio número 35/2762.

Acuerdo número 494/93. (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII; 252 y 253, fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este cuerpo colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. Fondo de ahorro. La fracción II del artículo 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización: y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor de la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador. II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del

Instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo número 495/93. (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII; 252 y 253, fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. Despensa. La fracción VI del artículo 32 determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado el excedente integrará el salario base de cotización. También se considera como despensa los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores. II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo número 496/93. (18 de agosto de 1993)

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

alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. Premios por asistencia y puntualidad. La fracción VII del citado artículo 32, dispone que estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización, únicamente las sumas que excedan dichos topes. II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo número 497/93. (18 de agosto de 1993)

Este Consejo Técnico con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII; 252 y 252, fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente: I. Horas extras. Atento a que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos autoriza, por circunstancias extraordinarias, la ampliación de horas de jornada, se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando éste se presente eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado, no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, durante un año calendario; y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente. Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico. II. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se

cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

Acuerdo número 77/94. (9 de marzo de 1994)

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240, fracciones I, IV y XIII; 252 y 253, fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el acta del 28 de febrero de 1994, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 1993, acuerda lo siguiente: I. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos. Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global a favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo y sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato. De lo expuesto se aprecia que hay dos relaciones contractuales, la laboral que se presenta entre el patrón y su trabajador y la derivada del seguro que se da entre la institución aseguradora y el patrón. En el segundo caso, al presentarse la eventualidad, el trabajador recibe los beneficios del seguro contratado por su patrón, sin embargo, no se trata de una retribución por su trabajo. Lo anterior, no sucede si a cada uno de los trabajadores o a un grupo de ellos se les entrega una cantidad en efectivo, para la contratación del seguro, porque en este caso, es el trabajador quien recibe directamente por su trabajo un beneficio económico y consecuentemente bajo estas circunstancias la cantidad recibida integra salario. La fracción VIII del artículo 32 de la Ley del Seguro Social que regula las cantidades aportadas por el patrón para fines sociales es limitativa, razón por la cual en este apartado no queda comprendido como concepto exceptuado de integración de salario el pago de la prima de un seguro. De lo expuesto debe concluirse que si un patrón celebra un contrato de seguro beneficiando a sus trabajadores, el importe de las primas que cubre en la contratación del seguro de grupo o colectivo, no es pago de salarios, por lo que

no integra el salario base de cotización de sus trabajadores, aunque al actualizarse la eventualidad prevista en el contrato el o los trabajadores reciban beneficios derivados de esta contratación. II. Bonos o premios de productividad. Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales IX Bis y 32, párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización. III. Alimentación. La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación, cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N$3.04 (tres nuevos pesos 05/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rige en el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobren como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito, y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra el salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o. Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador. IV. Tiempo extra y

fondo de ahorro. Ratificar sus acuerdos 494/93 y 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993. V. Bonos o premios de antigüedad. Cualquier cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios constituye salario en los términos de los artículos 32, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social y 84 de la Ley Federal del Trabajo y en razón a que no están excluidos expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 citado, estos conceptos integran salario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 9o. Bis de la Ley del Seguro Social. VI. Bono o ayuda para transporte. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social; y VII. Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y publíquese el presente acuerdo en los diarios de mayor circulación en el país y en el Diario Oficial de la Federación y solamente en este último los acuerdos 494/93, 495/93, 496/93, 497/93, de fecha 18 de agosto de 1993, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

México, DF, a 23 de marzo de 1994. El Secretario General, Manuel Cadena Morales. Rúbrica.

Suficiente controversia ha propiciado la diferencia de conceptos respecto a la integración y determinación del SBC.

Por tanto, en la actualidad es factible referirse al salario de ocho maneras distintas, como a continuación se indica:

1. **Salario nominal. La percepción en efectivo cuota diaria.**

2. **Salario integrado. Por disposición expresa del artículo 84 de la LFT.**

3. **Salario base de cotización. Por mención de los artículos 27 y 30 de la LSS.**

4. **Salario base de aportación. Para referirse al aplicable en materia del Infonavit (artículos 29 de la Linfonavit y 32 del RIPAEDI).**

5. Salario base de descuentos. El aplicable a la amortización de créditos otorgados por el Infonavit (artículos 29 de la Linfonavit y 42 del RIPAEDI).

6. Salario base de indemnización (artículo 89 de la LFT).

7. Ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado (artículo 110 de la LISR).

8. Remuneración al trabajo personal subordinado (artículo 156 del Código Fiscal del Distrito Federal).

Estas designaciones son un calificativo que distingue la aplicación del salario en cada caso, pero no eliminan la esencia original del concepto.

En el caso particular de salario integrado y determinación del SBC, se considera que el primero hace referencia a los elementos del salario y el segundo prevé la forma de calcular dicho salario; por tanto, ambos conllevan al mismo resultado, que es la base para determinar las cuotas obrero-patronales al IMSS y aportaciones al Infonavit.

Para confirmarlo, el Tribunal Fiscal de la Federación (actual Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa) emitió la resolución siguiente:

SEGURO SOCIAL. INTEGRACION Y DETERMINACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION. Lo establecido por el legislador en el artículo 36 (artículo 30 de la ley de 1997), es una cuestión que se complementa con el artículo 32(artículo 27 de la ley de 1997 y 5o.-A de las adiciones a la LSS de 2001) del mismo ordenamiento, y ello es así toda vez que el primero de dichos numerales se refiere a la determinación del salario base de cotización y el segundo de ellos, se refiere a los elementos que integran dicho salario, por lo que no debe perderse de vista que si los vocablos "determinar" e "integrar" de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, significan, respectivamente, "fijar los términos de una cosa" y "componer un todo con sus partes", entonces es erróneo que, sin tomar en cuenta los elementos que integran el salario, según se preceptúa por el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, la responsable concluya que el pago cuya devolución se solicita no es parte integrante del mismo porque no encuadra dentro de las reglas generales establecidas en el artículo 36 de la ley de la materia para determinar ese salario, toda vez que ello implica la falta de aplicación del artículo 32 de la Ley del Seguro Social y la indebida interpretación del artículo 36 del mismo ordenamiento, pues es muy claro que para determinar el salario base de cotización, o sea, para fijarlo en una cantidad exacta, se deben tomar en cuenta los elementos que integran el mismo, los que podrán calificarse como fijos, variables o de naturaleza mixta, pero nunca podrá excluir a alguno de dichos elementos a que se refiere el artículo 32 en cita con el pretexto de que no pueden ser ubicados en los supuestos del artículo 36 de la mencionada ley, pues este último precepto legal se complementa con el primeramente citado, mismo que especifica las percepciones que forman parte del salario, las cuales obviamente deben acumularse al salario base para, con posterioridad, y una vez calificada su naturaleza como fija, variable o mixta, fijarse en una cantidad exacta, ya que de lo contrario no tendría objeto que precisara o determinara el monto del salario base de cotización a que se refiere el citado artículo 36 de la ley de la materia.

Revisión No. 54/88. Resuelta en sesión del 26 de junio de 1990. Unanimidad de 7 votos.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, junio de 1990, págs. 26 y 27.

En términos del artículo 82 de la LFT, el salario es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio (artículo 8o., último párrafo, de la LFT).

Entonces, surge la siguiente pregunta, ¿cualquier beneficio otorgado por el desarrollo del trabajo debe considerarse salario?

Al respecto, el artículo 84 de la LFT establece que el salario se integra por los pagos hechos en:

1. **Efectivo por cuota diaria.**

2. **Gratificaciones.**

3. **Percepciones.**

4. **Habitación.**

5. **Primas.**

6. **Comisiones.**

7. **Prestaciones en especie.**

8. **Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo desempeñado.**

Por tanto –para la LFT–, todas las percepciones son salario.

Sin embargo, es necesario establecer diferencias en los beneficios que recibe un trabajador al iniciar una relación laboral.

Con ello, se entiende la existencia de una relación laboral, definida en el artículo 20 del mismo ordenamiento, como la prestación de un trabajo personal subordinado (el del trabajador) a una persona (patrón), mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen.

De esta forma, si una relación laboral da origen a una retribución por la prestación de un trabajo personal subordinado, simplemente ésta se refleja en tres tipos de beneficios:

1. **La retribución salarial por el trabajo realizado, que como ya se analizó, no es sólo la cuota diaria, semanal, quincenal o mensual, ya que además debe cumplir con ciertos requisitos, como el de ser suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia en el ámbito económico, social, cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos (no se permiten los salarios inferiores al mínimo, artículo 90 de la LFT).**

La misma debe pagarse en efectivo, en moneda de curso legal, depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o cualquier otro medio electrónico; no se permite hacer el pago en mercancías, vales, fichas o mediante cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (artículos 101 y 102 de la LFT).

Esta retribución relacionada con el trabajo se divide en dos tipos de prestaciones:

a) Legales. Por mandato de la ley laboral; y

b) Extralegales. Aquéllas concedidas mediante revisiones contractuales individuales o colectivas.

2. Las prestaciones otorgadas por la condición de ser trabajador, como aquéllas concedidas mediante planes de previsión social tendientes a favorecer y elevar la calidad de vida tanto del trabajador como del núcleo familiar, tales como becas educacionales, actividades culturales y deportivas, etcétera.

Por ser prestaciones no relacionadas con el quehacer laboral, su otorgamiento va a depender del nivel económico, disposición y decisión patronal.

3. Derechos que por disposición expresa de la LFT deben ser otorgados, tales como:

a) Periodo anual de vacaciones.

b) Capacitación.

c) Protección y bienestar.

d) Vivienda.

e) Descanso semanal.

De lo antedicho, es posible concluir que, tanto las prestaciones otorgadas al trabajador por su calidad de subordinado como los derechos, al no ser beneficios económicos que reciba el empleado por su trabajo, no deben formar parte del salario integrado para efectos laborales.

Así, el punto de partida que determina la integración del salario –en materia laboral– es la relación que hay entre el tipo de retribución y la actividad que desempeñe el asalariado en una empresa.

Ahora bien, en materia de seguridad social, el SBC se constituirá con todas aquellas cantidades o prestaciones que reciba el trabajador por su trabajo, como lo expresa el primer párrafo del artículo 27 de la LSS:

Artículo 27.- 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. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza,

los siguientes conceptos:

Desde luego, hay que considerar las excepciones citadas en el mismo artículo 27 de la LSS, siempre y cuando se cumplan los requisitos de exclusión que en seguida se mencionan:

Es importante aclarar que cuando el importe de las prestaciones relativas a despensas, premios de puntualidad y asistencia, y tiempo extra rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al SBC.

Un requisito final, aplicable a todos los conceptos que se excluyen, es el registro debido en la contabilidad, por lo que es necesario observar a cabalidad, los preceptos antedichos, pues el incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas propiciará la integración al SBC.

Como ya se ha señalado, por disposición del artículo 29, fracción II, de la Linfonavit: En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

De acuerdo con las características de las percepciones del trabajador, el SBC para el IMSS y el Infonavit se puede determinar de tres formas distintas:

1. **Con elementos fijos que son previamente conocidos.**

2. **Con elementos variables, es decir, no conocidos.**

3. **Con elementos tanto fijos como variables.**

Al concretar el tipo de salario de cada trabajador, se estará en condiciones de definir el plazo de presentación de los avisos de modificación salarial ante el IMSS.

Como ya se mencionó, los avisos de alta o inscripción tienen por objeto reportar al IMSS e Infonavit, el inicio de la prestación de servicios de un trabajador con su respectivo SBC, para que, en función de este último, se otorguen las prestaciones en dinero o en especie que procedan.

El plazo máximo para presentar estos avisos es de cinco días hábiles.

Por su parte, los avisos de modificación de salario tienen la finalidad de reportar cualquier cambio en la base del salario a cotizar y la regla general para presentar éstos también es de cinco días hábiles.

Sin embargo, en términos de los artículos 34 de la LSS, y 29, fracción I, de la Linfonavit, así como sus respectivos reglamentos, los avisos de modificación podrán presentarse, de acuerdo con lo siguiente:

Ley del Seguro Social artículos 34 y 35[1]

Ley del Infonavit artículo 29, fracción I

Salario base de cotización		Plazo de presentación	Vigencia de la modificación
Con elementos fijos		Cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario	A partir de la fecha en que ocurra el cambio
Con elementos variables		Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre	A partir del día primero del bimestre siguiente a aquel que sirvió de base para determinar la modificación
Mixto	Con elementos fijos	Cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario	A partir de la fecha en que ocurra el cambio
	Con elementos variables	Primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre	A partir del día primero del bimestre siguiente a aquel que sirvió de base para determinar la modificación

También existen otros plazos de presentación conforme a lo siguiente:

Artículos 34, LSS; 53 y 56 del RACERF	Derivada de revisión del salario por contrato colectivo de trabajo o contrato-ley	30 días naturales siguientes a su celebración
	Por convenio sancionado por la JCA	30 días naturales contados a partir del día siguiente de la aprobación del convenio

-

-

El cálculo de salarios variables de manera bimestral tiene un efecto importante, tanto para los patrones como para los trabajadores.

A los patrones les beneficia, porque reduce la carga administrativa al tener que presentar sólo la mitad de los avisos acostumbrados; sin embargo, es necesario que tengan identificados los ingresos variables, así como mantener sus registros al día, puesto que se redujo el tiempo para obtener los promedios, lo cual puede producir mayor presión para evitar la extemporaneidad.

-

-

En estos casos, la presentación de los avisos se ajustará al elemento que se modifique, de tal manera que, si se incrementa el salario fijo, el patrón presentará los avisos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario.

Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al instituto el aviso de modificación en los términos de la fracción II del artículo 34 de la LSS.

Límites salariales de cotización

El cumplimiento de la obligación patronal de efectuar descuentos y enterar las cuotas obrero-patronales al IMSS y aportaciones al Infonavit con base en el salario diario integrado de los trabajadores tiene un límite tanto mínimo como máximo de cotización.

Los artículos 28 de la LSS, y 14 del RIPAEDI establecen los límites siguientes:

Estos límites son aplicables a la presentación de los avisos de inscripción y modificación salarial; por tanto, ningún trabajador podrá ser inscrito con salario inferior o superior a la disposición antedicha.

El factor mínimo de integración salarial para efectos del Seguro Social se forma con los conceptos de aguinaldo y prima vacacional, conforme a lo siguiente:

15 ÷ 365 = 0,0409 x 100 = 4,11%

(+) 6 x 25% = 1,5 días ÷ 365 = 0,0041 x 100 = 0,41%

(=) Factor mínimo 4,52%

Ejemplo para su cálculo:

	Salario diario	$200.00
(x)	Factor mínimo de integración por aguinaldo y prima vacacional	4.52%
(=)	Proporción integrable al salario diario	$9.04
(+)	Salario diario	200.00
(=)	Salario base de cotización para el IMSS e Infonavit	$209.04

O bien, si se prefiere, realizar la operación en forma directa, agregando la unidad (1) al realizar la multiplicación por el factor como sigue:

Cabe observar que este factor se aplicará sólo para el primer año de labores, ya que conforme el trabajador vaya creando antigüedad, las prestaciones se irán incrementando por los años cumplidos.

No se aplicará (el factor) cuando las prestaciones pactadas en contrato sean superiores a las establecidas por la ley.

En el artículo 30, fracción I, de la LSS se indica que: cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

Los siguientes son ejemplos de elementos fijos:

1. El sueldo o salario, que es la retribución diaria otorgada por la prestación de un servicio personal subordinado y que puede ser determinada previamente como fija.

2. Las prestaciones mínimas de ley, o superiores, previstas en un contrato individual o colectivo de trabajo, tales como:

a) La gratificación anual (aguinaldo).

b) La prima vacacional.

3. Las prestaciones previstas en el contrato individual o colectivo del trabajo, como lo es la prima dominical para los trabajadores que laboren en domingo y descansan en el transcurso de la semana.

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

5. También se pueden incluir aquellos conceptos que, al no cumplir con los requisitos que condicionan su exclusión, necesariamente formarán parte del SBC, tales como:

a) La alimentación o habitación.

b) Los vales de despensa.

c) El fondo de ahorro.

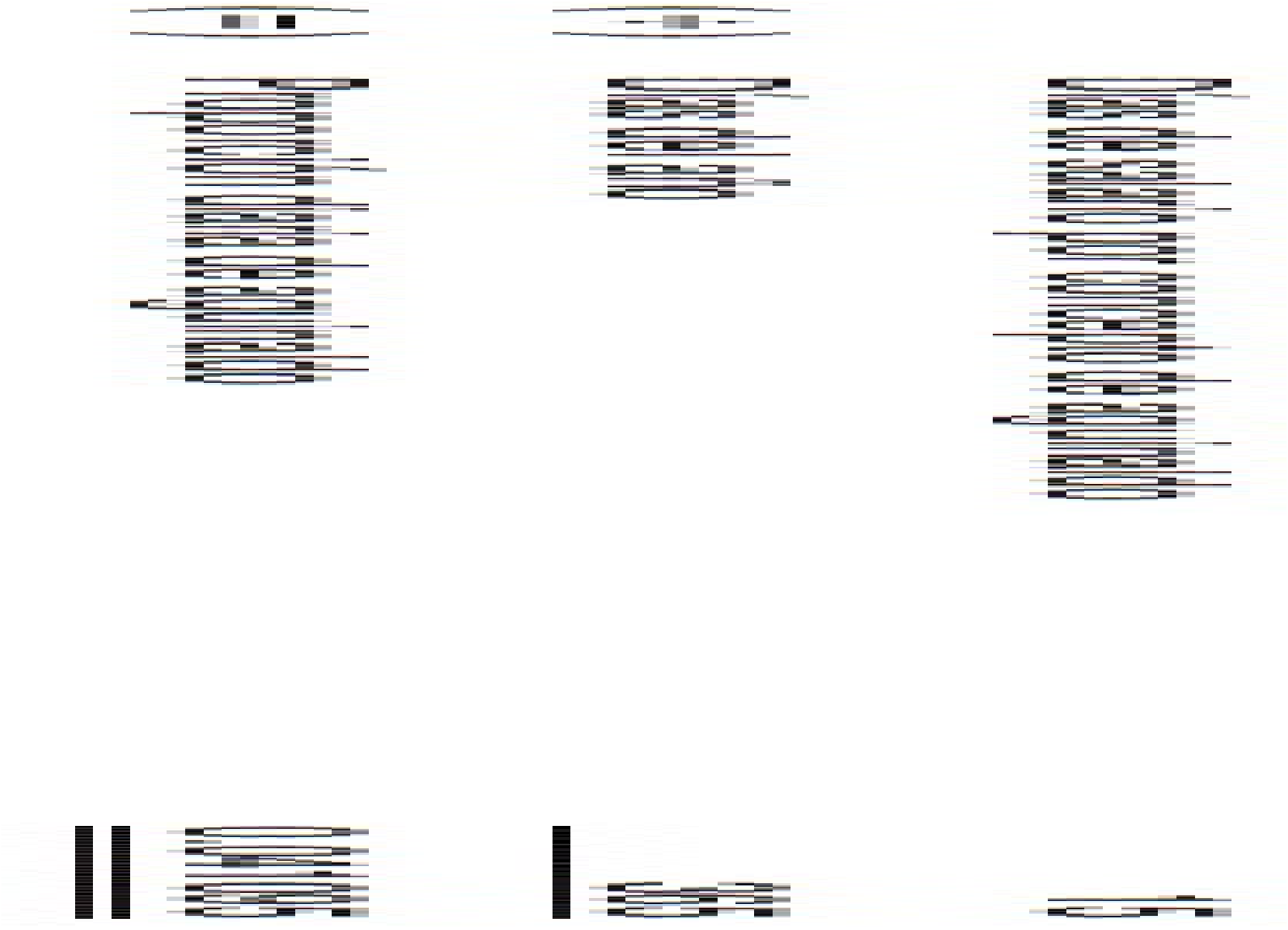
d) Las ayudas para transporte y renta.

-

-

En el artículo 87 de la LFT se establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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.



Así, un trabajador con esta prestación tendrá derecho por un trabajo diario a una parte proporcional equivalente a 0.041095 de día.

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, para mejor claridad, se indican los factores que podrán ser utilizados para integrar el SBC, de acuerdo con los días otorgados por el patrón por concepto de aguinaldo:

-

-

En el artículo 80 de la LFT, se dispone que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios correspondientes 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 dicha empresa; al respecto, en el artículo 76 de la LFT se establece lo siguiente:

Esto, con base en la Tesis de Jurisprudencia número 6/96, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada del 10 de noviembre de 1995, que resolvió la contradicción de tesis para determinar el número de días de vacaciones que corresponden al trabajador por cada año laborado.

Si se aplica el mismo procedimiento y se supone la percepción de prestaciones mínimas de ley, se obtendrá el factor de integración siguiente:

	Días de vacaciones	6
(x)	Porcentaje de prima vacacional	25%
(=)	Proporción anual de prima vacacional	1.5 días
(÷)	Días del año	365
(=)	Proporción diaria de prima vacacional	0.0041095

Es decir, por cada día trabajado se tendrá derecho a una proporción equivalente a 0.0041095 de prima vacacional, misma que deberá ser integrada al SBC.

Enseguida, se indican los distintos porcentajes de integración para efectos de la prima vacacional:

Los factores cambiarán cuando el porcentaje de la prima vacacional sea diferente al 25% o los días de vacaciones sean superiores a los previstos en la LFT.

La prima que los trabajadores deberán percibir durante el periodo vacacional puede ser pagada en forma simultánea o previa a la fecha de inicio de su periodo de descanso, ya que la misma procede una vez concluido el periodo que otorga el derecho, no obstante que éste no se hubiere ejercido aún.

En la página siguiente, se muestran los distintos factores de integración, de acuerdo con los días de vacaciones y el porcentaje de la prima vacacional concedidas por el patrón.

Para conocer el factor aplicable a cada caso, habrá de localizarse el punto de intersección entre los días de vacaciones y el porcentaje autorizado por la empresa.

Ejemplo:

A 10 días de vacaciones con 35% de prima vacacional, le corresponde 0.9589%.

Días de vaca-ciones	% de aplicación a la cuota diaria															
	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
6	0.4110	0.4932	0.5753	0.6575	0.7397	0.8219	0.9041	0.9863	1.0685	1.1507	1.2329	1.3151	1.3973	1.4795	1.5616	1.6438
7	0.4795	0.5753	0.6712	0.7671	0.8630	0.9589	1.0548	1.1507	1.2466	1.3425	1.4384	1.5342	1.6301	1.7260	1.8219	1.9178
8	0.5479	0.6575	0.7671	0.8767	0.9863	1.0959	1.2055	1.3151	1.4247	1.5342	1.6438	1.7534	1.8630	1.9726	2.0822	2.1918
9	0.6164	0.7397	0.8630	0.9863	1.1096	1.2329	1.3562	1.4795	1.6027	1.7260	1.8493	1.9726	2.0959	2.2192	2.3425	2.4658
10	0.6849	0.8219	**0.9589**	1.0959	1.2329	1.3699	1.5068	1.6438	1.7808	1.9178	2.0548	2.1918	2.3288	2.4658	2.6027	2.7397
11	0.7534	0.9041	1.0548	1.2055	1.3562	1.5068	1.6575	1.8082	1.9589	2.1096	2.2603	2.4110	0.1755	2.7123	2.8630	3.0137
12	0.8219	0.9863	1.1507	1.3151	1.4795	1.6438	1.8082	1.9726	2.1370	2.3014	2.4658	2.6301	2.7945	2.9589	3.1233	3.2877
13	0.8904	1.0685	1.2466	1.4247	1.6027	1.7808	1.9589	2.1370	2.3151	2.4932	2.6712	2.8493	3.0274	3.2055	3.3836	3.5616
14	0.9589	1.1507	1.3425	1.5342	1.7260	1.9178	2.1096	2.3014	2.4932	2.6849	2.8767	3.0685	3.2603	3.4521	3.6438	3.8356
15	1.0274	1.2329	1.4384	1.6438	1.8493	2.0548	2.2603	2.4658	2.6712	2.8767	3.0822	3.2877	3.4932	3.6986	3.9041	4.1096
16	1.0959	1.3151	1.5342	1.7534	1.9726	2.1918	2.4110	2.6301	2.8493	3.0685	3.2877	3.5068	3.7260	3.9452	4.1644	4.3836
17	1.1644	1.3973	1.6301	1.8630	2.0959	2.3288	2.5616	2.7945	3.0274	3.2603	3.4932	3.7260	3.9589	4.1918	4.4247	4.6575
18	1.2329	1.4795	1.7260	1.9726	2.2192	2.4658	2.7123	2.9589	3.2055	3.4521	3.6986	3.9452	4.1918	4.4384	4.6849	4.9315
19	1.3014	1.5616	1.8219	2.0822	2.3425	2.6027	2.8630	3.1233	3.3836	3.6438	3.9041	4.1644	4.4247	4.6849	4.9452	5.2055
20	1.3699	1.6438	1.9178	2.1918	2.4658	2.7397	3.0137	3.2877	3.5616	3.8356	4.1096	4.3836	4.6575	4.9315	5.2055	5.4795
21	1.4384	1.7260	2.0137	2.3014	2.5890	2.8767	3.1644	3.4521	3.7397	4.0274	4.3151	4.6027	4.8904	5.1781	5.4658	5.7534
22	1.5068	1.8082	2.1096	2.4110	2.7123	3.0137	3.3151	3.6164	3.9178	4.2192	4.5205	4.8219	5.1233	5.4247	5.7260	6.0274
23	1.5753	1.8904	2.2055	2.5205	2.8356	3.1507	3.4658	3.7808	4.0959	4.4110	4.7260	5.0411	5.3562	5.6712	5.9863	6.3014
24	1.6438	1.9726	2.3014	2.6301	2.9589	3.2877	3.6164	3.9452	4.2740	4.6027	4.9315	5.2603	5.5890	5.9178	6.2466	6.5753
25	1.7123	2.0548	2.3973	2.7397	3.0822	3.4247	3.7671	4.1096	4.4521	4.7945	5.1370	5.4795	5.8219	6.1644	6.5068	6.8493
26	1.7808	2.1370	2.4932	2.8493	3.2055	3.5616	3.9178	4.2740	4.6301	4.9863	5.3425	5.6986	6.0548	6.4110	6.7671	7.1233
27	1.8493	2.2192	2.5890	2.9589	3.3288	3.6986	4.0685	4.4384	4.8082	5.1781	5.5479	5.9178	6.2877	6.6575	7.0274	7.3973
28	1.9178	2.3014	2.6849	3.0685	3.4521	3.8356	4.2192	4.6027	4.9863	5.3699	5.7534	6.1370	6.5205	6.9041	7.2877	7.6712
29	1.9863	2.3836	2.7808	3.1781	3.5753	3.9726	4.3699	4.7671	5.1644	5.5616	5.9589	6.3562	6.7534	7.1507	7.5479	7.9452
30	2.0548	2.4658	2.8767	3.2877	3.6986	4.1096	4.5205	4.9315	5.3425	5.7534	6.1644	6.5753	6.9863	7.3973	7.8082	8.2192
31	2.1233	2.5479	2.9726	3.3973	3.8219	4.2466	4.6712	5.0959	5.5205	5.9452	6.3699	6.7945	7.2192	7.6438	8.0685	8.4932
32	2.1918	2.6301	3.0685	3.5068	3.9452	4.3836	4.8219	5.2603	5.6986	6.1370	6.5753	7.0137	7.4521	7.8904	8.3288	8.7671
33	2.2603	2.7123	3.1644	3.6164	4.0685	4.5205	4.9726	5.4247	5.8767	6.3288	6.7808	7.2329	7.6849	8.1370	8.5890	9.0411
34	2.3288	2.7945	3.2603	3.7260	4.1918	4.6575	5.1233	5.5890	6.0548	6.5205	6.9863	7.4521	7.9178	8.3836	8.8493	9.3151
35	2.3973	2.8767	3.3562	3.8356	4.3151	4.7945	5.2740	5.7534	6.2329	6.7123	7.1918	7.6712	8.1507	8.6301	9.1096	9.5890
35	2.3973	2.8767	3.3562	3.8356	4.3151	4.7945	5.2740	5.7534	6.2329	6.7123	7.1918	7.6712	8.1507	8.6301	9.1096	9.5890
37	2.5342	3.0411	3.5479	4.0548	4.5616	5.0685	5.5753	6.0822	6.5890	7.0959	7.6027	8.1096	8.6164	9.1233	9.6301	10.1370
38	2.6027	3.1233	3.6438	4.1644	4.6849	5.2055	5.7260	6.2466	6.7671	7.2877	7.8082	8.3288	8.8493	9.3699	9.8904	10.4110
39	2.6712	3.2055	3.7397	4.2740	4.8082	5.3425	5.8767	6.4110	6.9452	7.4795	8.0137	8.5479	9.0822	9.6164	10.1507	10.6849
40	2.7397	3.2877	3.8356	4.3836	4.9315	5.4795	6.0274	6.5753	7.1233	7.6712	8.2192	8.7671	9.3151	9.8630	10.4110	10.9589

-

-

Las vacaciones –como ya se mencionó– son un derecho que se genera en el transcurso del tiempo laborado.

El artículo 76 de la LFT establece que el periodo anual de vacaciones se adquiere cuando se tenga más de un año de servicios, correspondiendo seis días laborables, que aumentarán en dos días hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios.

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

Desde la publicación en el DOF de la LFT, el 1o. de abril de 1970, se generaron un sinnúmero de consultas al Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), respecto de la interpretación adecuada para disfrutar de 14 días de vacaciones después del cuarto año de servicios.

La STPS sostenía el criterio de carácter doctrinal, basado en la ley que, al disponer “después del cuarto año y por cada cinco de servicios”, era necesario que transcurrieran nueve años de trabajo para disfrutar de 14 días de vacaciones.

En contra de lo antedicho, el maestro Trueba Urbina opinó que desde el quinto año y hasta el noveno de servicios los trabajadores debían disfrutar de 14 días de vacaciones.

En 1995 surge la Contradicción de Tesis número 25/95, que consistía en señalar que a partir del cuarto año, se requerían cinco años más de servicios para tener derecho a dos días más de vacaciones, de la forma siguiente:

Sin embargo, la Segunda Sala de la SCJN, en sesión privada del 10 de noviembre de 1995, resolvió la contradicción de tesis con la Jurisprudencia número 6/96, publicada en el Semanario Judicial de la Federación de febrero de 1996.

A continuación se transcribe la jurisprudencia con el criterio definitivo para determinar el número de días de vacaciones que corresponde a los trabajadores por cada año laborado, de la manera siguiente:

VACACIONES. REGLA PARA SU COMPUTO. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de la prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y al cuarto doce, después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, opera el incremento aludido y,

entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego del décimo al decimocuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

2a./J.6/96

Contradicción de Tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de Jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo III, febrero de 1996.

El derecho de vacaciones debe ser cubierto con base en el salario de cuota diaria que esté percibiendo el trabajador en el momento de su disfrute. Los días de asueto deben ser laborables, por lo que no se toman en cuenta, los siguientes:

1. **Días de descanso semanal.**

2. **Días festivos legales o contractuales.**

3. **Los días de incapacidad que se otorguen durante el periodo.**

Si durante el disfrute de vacaciones se presentan días festivos o de descanso contractual, éstos deben liquidarse.

VACACIONES, DERECHO AL PAGO DE LOS DIAS INHABILES COMPRENDIDOS EN EL PERIODO DE. El derecho al pago de vacaciones no se reduce exclusivamente al número de días hábiles que correspondan al trabajador conforme a la disposición legal o contractual relativa; sino también al pago de los días inhábiles comprendidos en el periodo respectivo, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 69 y 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo II, Segunda Parte-2, pág. 615.

Amparo directo 4978/87. María Eugenia Gutiérrez Figueroa. 21 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Casos de excepción a la regla general para disfrutar y calcular el periodo vacacional

-

-

El derecho del trabajador para disfrutar de un periodo vacacional o de descanso conlleva a la remuneración correspondiente, pero no se trata de una percepción adicional, sino del goce de un salario ordinario (cuota fija) por los días de descanso a que tiene derecho.

Por ello, puede inferirse que, para efectos de cotización ante el IMSS e Infonavit, al momento de pagarse las cuotas y aportaciones de manera ordinaria, sin descuentos por ausencias, ya se está considerando a este concepto como parte integrante del SBC.

Así lo confirma la tesis emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito de la SCJN.

SALARIO, INTEGRACION DEL, EN RELACION A VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. De las percepciones enumeradas por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo como integrantes del salario, no se incluye la relativa al pago de vacaciones, ya que las cantidades que se otorgan por ese concepto se refieren al propio salario que se entrega al trabajador por los días que deja de laborar para disfrutar de los días de descanso; sin embargo, la prima vacacional es un concepto que sí complementa a aquél, en razón de que es un ingreso porcentual extraordinario que se concede con motivo del trabajo y en relación a los salarios correspondientes a vacaciones.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo II, Segunda Parte-2, pág. 510.

Amparo directo 4978/87. María Eugenia Gutiérrez Figueroa. 21 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

-

-

No obstante que el derecho de disfrutar del periodo de descanso del trabajador es irrenunciable y no compensable, cuando el patrón –previa aceptación del trabajador– otorga la retribución adicional por este concepto, el IMSS considera que sí debe adicionarse al SBC, bajo el argumento de que tanto el artículo 27 de la LSS como el artículo 84 de la LFT señalan que el salario incluye cualquier percepción entregada al trabajador a cambio de su trabajo.

Así lo expresan los criterios internos emitidos mediante oficios números 1257, del 3 de julio de 1985, de la Jefatura de Servicios Legales y de Auditoría a Patrones y Verificación, y 2082 del 19 de noviembre de 1986, de la Jefatura de Auditoría a Patrones y Verificación, así como lo confirma la resolución número 167/69 del Primer Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito de la SCJN.

Sin embargo, existe un criterio que indica que no debe formar parte del SBC, toda vez que se trata de una remuneración por renunciar a un derecho ganado por su trabajo, situación que la convierte en ajena al trabajo.

Al respecto, se citan las tesis que sustentan este criterio:

VACACIONES PAGADAS Y NO DISFRUTADAS. NO FORMAN PARTE

DEL SUELDO BASE DE COTIZACION PARA EFECTOS DEL REGIMEN DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO. Las cantidades que entregan las empresas por concepto de vacaciones pagadas y no disfrutadas a sus trabajadores, no pueden considerarse salario para efectos de cotizar en el Régimen del Seguro Social Obligatorio, ya que estas remuneraciones no quedan comprendidas en la definición de salario establecido en los artículos 18 de la anterior Ley y 84 de la Ley Federal del Trabajo y 17 fracción IV del Reglamento de Afiliación de Patrones y Trabajadores, porque tales prestaciones constituyen indemnizaciones o compensaciones por no hacer uso de sus derechos indeclinables establecidos a su favor en las leyes laborales, pero las mismas no se cubren como retribución de las energías empleadas en una actividad, sino como se dijo anteriormente por renunciar al ejercicio de un derecho.

Resolución número 508/76. Resuelta el 13 de octubre de 1977.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, años XLI y XLII, enero de 1977 a julio de 1978, pág. 79.

(Obra conmemorativa 45 años, Tomo III, págs. 581 y 582).

VACACIONES PAGADAS Y NO DISFRUTADAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION. Las vacaciones pagadas y no disfrutadas no forman parte del salario para efectos de cotización al Seguro Social, ya que son ingresos recibidos ocasionalmente por un trabajador que no están previstos en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Revisión número 95/77 resuelta en sesión de 4 de julio de 1980. Mayoría de 5 votos y 1 en contra. Magistrado Ponente: Francisco Xavier Cárdenas Durán. Secretario: Lic. Felipe A. Corona L.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, julio de 1980, pág. 13.

(Obra conmemorativa 45 años, Tomo III, pág. 582.)

VACACIONES PAGADAS Y NO DISFRUTADAS. LOS INGRESOS PROVENIENTES DE ELLAS NO FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Los ingresos provenientes de vacaciones pagadas y no disfrutadas, desde el momento en que constituyen indemnizaciones, no forman parte del salario para los efectos del pago de cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, en tanto que no tienen el carácter de ingresos regulares y periódicos que provengan de una situación laboral regular, sino que más bien se trata de situaciones extraordinarias, pues las vacaciones son un derecho irrenunciable establecido en la Ley Federal del Trabajo a favor precisamente de los trabajadores. Además, ni el artículo 18 de la Ley del Seguro Social anterior, ni el artículo 32 de la vigente, así como tampoco los diversos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, incluyen los ingresos provenientes del concepto antes mencionado, como integrantes del salario.

Revisión No. 601/79. Resuelta en sesión de 2 de febrero de 1981. Mayoría de 5 votos y 1 en contra. Magistrada Ponente: Margarita Lomelí Cerezo. Secretario: Lic. Raúl A. Pallares Valdés.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, Año IV, Números 16 y 17, enero-mayo de 1981, pág. 610.

(Obra conmemorativa 50 años, Tomo III, págs. 1672 y 1673.)

Las resoluciones del Tribunal Fiscal de la Federación, ahora Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, se basan en la consideración de que las vacaciones tienen el carácter de indemnización o compensación a un derecho irrenunciable; no obstante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33 de la LFT, es nula la renuncia que los trabajadores hagan respecto a sus derechos y prestaciones por sus servicios, en todo caso, dicha renuncia tendría que ser ratificada por la JCA.

Además, hay que tomar en cuenta que dicha percepción no se encuentra dentro de las excepciones de integración expresadas en el artículo 27 de la LSS.

Ahora bien, recientemente la Primera Sala Regional de Occidente del Tribunal de Justicia Fiscal y Administrativa dio a conocer el criterio aislado número 1561/03-07-01-9, en el que se establece que los pagos efectuados por los patrones a sus trabajadores por concepto de vacaciones trabajadas, deben ser integrados al salario base de cotización, y no deben ser considerados como

indemnización por la renuncia de un derecho laboral. El criterio en comento se transcribe a continuación:

SALARIO BASE DE COTIZACION. EN SU INTEGRACION DEBEN CONSIDERARSE LOS PAGOS EFECTUADOS POR EL PATRON A SUS TRABAJADORES POR CONCEPTO DE DIAS FESTIVOS, SABADOS, ASI COMO VACACIONES TRABAJADAS. Los pagos efectuados por el patrón a sus trabajadores por concepto de días festivos, sábados, así como por vacaciones trabajadas y no disfrutadas, deben ser integrados al salario base de cotización para el entero de las cuotas obrero-patronales y no como una indemnización ante su renuncia de gozar de un derecho laboral, toda vez que en términos de lo dispuesto por los artículos 5o.-A y 27 de la Ley del Seguro Social, tales rubros deben considerarse dentro del concepto de salario y, por ende, son cantidades entregadas al trabajador con motivo de su trabajo para determinar la base sobre la que se calcularán las cuotas obrero-patronales; siendo que los supuestos de excepción para que los pagos realizados a los empleados no integren al salario base de cotización, previstos en el mencionado artículo 27 de la ley en cita, resultan taxativos y, no enunciativos, lo que tiene su fundamento en lo dispuesto por el artículo 9o. de la Ley del Seguro Social, mismo que expresamente señala que las disposiciones que establezcan excepciones o que refieran la base de cotización, son de aplicación estricta, lo que conlleva que no se pueden excluir de la base para el cálculo de las mencionadas cuotas, aquellos pagos o percepciones que deriven de la existencia de una relación laboral, atendiendo precisamente a la aplicación estricta de los dispositivos legales en comento.

Juicio contencioso administrativo número 1561/03-07-01-9. Resuelto por la Primera Sala Regional de Occidente del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa el 4 de mayo de 2004, por unanimidad de votos. Magistrado Instructor: Miguel Angel García Padilla. Secretario: Lic. Ignacio Macías Mendoza.

Revista 78 del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. Quinta época , año VII, junio de 2007, página 493.

Por tanto, lo más sano será constituirlas como parte integrante del SBC, salvo que la decisión patronal se incline en defenderlas ante los tribunales, por tener los elementos probatorios suficientes.

CASO 1

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización con las prestaciones de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional establecidas como mínimas por la Ley Federal del Trabajo.

DATOS

Tipo de salario	Fijo
Puesto	Mecánico
Salario diario	$200.00
Antigüedad	2 años
Fecha de modificación salarial para el IMSS e Infonavit	13 de mayo de 2014

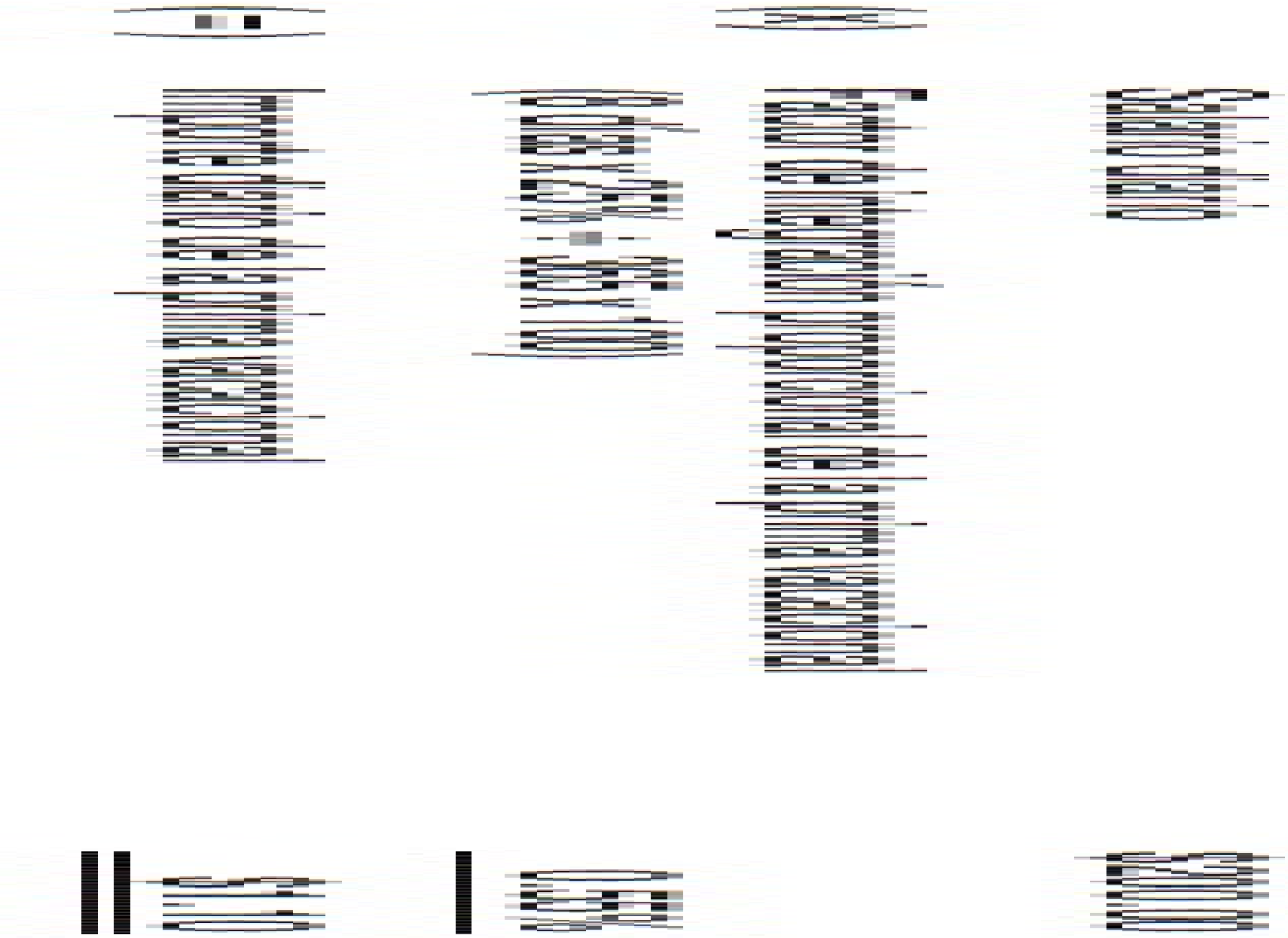
Prestaciones mínimas de ley

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

1)	Importe diario de la producción anual	60.00
2)	Factor de integración proporcional de la producción anual (15 días / 365 x 100)	4,11%
3)	Salario diario	2.466,00

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.



3o. Cálculo del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	200.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	0.22
(+)	Importe diario de la prima vacacional	1.10
=	Salario diario base de cotización a partir del 15 de mayo de 2014	200.32

COMENTARIOS

Nótese que las vacaciones sólo se utilizan como base para determinar el importe de la prima vacacional pues, como ya se indicó, son parte de la remuneración del salario ordinario por el disfrute del derecho de determinados días de descanso.

El factor de prima vacacional cambiará cada año, según la antigüedad del trabajador en la empresa.

Por tratarse de percepciones periódicas previamente conocidas, reúnen los atributos de un salario de tipo fijo por lo que, para su integración, se consideró lo dispuesto en el artículo 30, fracción I, de la LSS.

REFERENCIA

Artículos 27, 29 y 30, fracción I, de la LSS; 29, fracción II,

de la Ley del Infonavit; y 32, del RIPAEDI.

-

Este concepto es generalmente aplicado a los trabajadores cuya actividad requiere de la permanencia constante, incluyendo los domingos.

En este sentido, en el artículo 71 de la 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.

Por disposición expresa de los artículos 27 de la LSS, y 32 del RIPAEDI, las primas (como la dominical) forman parte del SBC, para efectos del IMSS e Infonavit.

Por tanto, cuando por las características de la actividad se tenga la certeza de que el trabajador laborará permanentemente en domingo, la prima dominical que se le otorgue deberá ser integrada al SBC como una percepción de naturaleza fija.

Si la prima dominical se obtiene un domingo de cada semana y el año tiene 52 domingos, para obtener la parte proporcional diaria, que deberá ser integrada al SBC, se procederá como sigue:

	Total de domingos laborados en un año	52
(x)	Prima dominical	25%
(=)	Proporción anual de la prima dominical	13 días
(÷)	Días del año	365
(=)	Proporción diaria de la prima dominical	0.035616

Así, el SBC del trabajador que labore 52 domingos del año deberá ser integrado con la parte proporcional equivalente a 0.035616.

A continuación, se muestra una tabla con los factores que podrán aplicarse para integrar el 25% de prima dominical al SBC, dependiendo del número de domingos laborados durante un año.

Estos factores se modifican según el porcentaje de prima dominical que se establezca en el contrato individual o colectivo de trabajo.

CASO 2

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y prima dominical de 30%.

DATOS

Tipo de salario	Fijo
Puesto	Controlador de hornos
Salario diario	$350.00
Antigüedad	4 años
Día de descanso	Lunes
Domingos laborados en un año	52
Modificación salarial por incremento salarial	1o. de junio de 2014

Prestaciones de contrato colectivo

Aguinaldo	30 días
Vacaciones	12 días
Prima vacacional	40%
Prima dominical	30%

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

	Salario diario	$50.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual (30 días ÷ 365 x 100)	8.22%
(=)	Importe diario de la gratificación anual	$50.17

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

	Sueldo diario	$ 500,00
(X)	Factor de integración proporcional de la prima vacacional (12 días x 40% ÷ 365 x 100)	1,3699
(=)	Importe diario de la prima vacacional	$ 685,00

3o. Cálculo del importe diario de la prima dominical.

	Salario diario	$500.00
IV	Factor de integración proporcional de la prima dominical (52 x 3.0% ÷ 365 x 100)	4.27%
V	Importe diario de la prima dominical	$21.35

4o. Cálculo del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$350.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	$28.77
(+)	Importe diario de la prima vacacional	$4.62
(+)	Importe diario de la prima dominical	$14.95
(=)	Salario diario base de cotización	$398.34

COMENTARIOS

Se muestra la integración de la prima dominical al SBC, presumiendo 52 domingos laborados.

No obstante que las prestaciones establecidas en el contrato de trabajo son superiores a las dispuestas por la LFT, en el procedimiento del cálculo del SBC se siguen los mismos lineamientos para precisar los factores.

Las prestaciones son periódicas y previamente conocidas, por tanto, es un salario de tipo fijo que para su integración aplica lo dispuesto en el artículo 30, fracción I, de la LSS, relativo a integración del salario base de cotización.

REFERENCIA

Artículos 27, 29 y 30, fracción I, de la LSS; 29, fracción II,

de la Ley del Infonavit; y 32, del RIPAEDI.

-

Las despensas son una prestación laboral que algunas empresas otorgan voluntariamente a sus trabajadores, en virtud de que no existe obligación jurídica para ello.

Conforme a lo dispuesto en los artículos 84 y 89 de la LFT, las despensas que los patrones conceden forman parte integral del salario, pero sólo para efectos del pago de indemnizaciones laborales y no así para el otorgamiento de prestaciones tales como: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etcétera.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

Ello se confirma en la ejecutoria dictada por el Tercer Tribunal Colegiado del

Segundo Circuito de la SCJN, que a continuación se cita:

SALARIO, SU INTEGRACION. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de despensa, sí forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Amparo directo 327/72. Herrajes y Anonizados Valsa, S.A. de C.V. 22 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Gabriela Bravo Hernández.

Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII, septiembre de 1993, página 317.

Para efectos de integrar el SBC al IMSS, las despensas en especie o en dinero no se acumulan a la base salarial, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del SMGVDF, tal y como lo señala el artículo 27, fracción VI, de la LSS.

$67.29 x 40% = $26.916 x 30 días = $807.48

De ahí que el monto máximo mensual de las despensas que no deberá formar parte del SBC a la fecha sea de $807.48, considerando que el SMGVDF en 2014 es de $67.29.

Es importante mencionar que el último párrafo del artículo 27 señala que, en caso de que el monto otorgado por este concepto (despensa) sea mayor al porcentaje señalado, sólo el excedente se integrará al SBC.

Ejemplo:

Una empresa que otorga a sus trabajadores vales de despensa por $900.00 mensuales:

Vales de despensa 5000.00

- Importe no integrable al salario base de cotización 6074.48

- Diferencia que debe ser integrada al salario base de cotización 925.52

Con las reformas a la Linfonavit, donde se unifican –a partir del 1o. de julio de 1997– las bases de cotización, tanto para IMSS como para el Infonavit, en aplicación estricta de las disposiciones a que hace alusión el artículo 9o. de la LSS y de conformidad con lo expresado en los artículos 29, fracción II, de la Linfonavit, y 32, fracción VII, del RIPAEDI, cuando el importe entregado a los trabajadores rebase el citado límite, sólo se integrará el excedente.

-

-

La ayuda para transporte no se contempla dentro de las excepciones que dispone el artículo 27 de la LSS; por tanto, se integra al salario.

Al respecto, en el Acuerdo número 77/94, emitido por el Consejo Técnico del IMSS, el 9 de marzo de 1994 y publicado el 11 de abril de 1994 en el DOF, 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 da en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como parte integral del salario, toda vez que no está excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 (actual 27 de la LSS).

Lo antedicho se basa en el Acuerdo número 131/551, emitido el 1o. de mayo de 1964 por el Consejo Técnico del IMSS, y en los oficios números 4332 y 2257 del 3 de octubre de 1984 y del 12 de diciembre de 1986, respectivamente, emitidos por la Jefatura de Auditoría a Patrones, donde se expresa lo siguiente:

Del estudio de las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social y Código Fiscal de la Federación en vigor, se concluye que las cantidades otorgadas a los trabajadores por concepto de ayuda para gastos de transporte sí forman parte integrante del salario base de cotización, en virtud de que, son percepciones que regularmente perciben los trabajadores derivadas de la relación obrero-patronal, que no se encuentra dentro de las excepciones del citado artículo 32 (actual 27 de la LSS) y de que debe atenderse lo dispuesto en el artículo 5o. del

Código Fiscal de la Federación, el cual indica que las normas fiscales que se refieren a la base de tributación son de aplicación estricta.

Cabe aclarar que esta partida es parte integral del SBC, cuando es otorgada para que los trabajadores la destinen tácitamente a las erogaciones que efectúen por el traslado de su domicilio particular al centro de trabajo y viceversa.

Por otra parte, en los casos que se entreguen cantidades por este concepto a los trabajadores para que se trasladen a uno o más lugares fuera del centro de trabajo a desarrollar su labor, no serán propiamente cantidades adicionales al salario, sino que tendrán el carácter de reembolso, de gastos que efectúen los trabajadores para realizar sus actividades, por tanto, en estos casos no formarían parte del SBC.

Al respecto, la SCJN emitió la Jurisprudencia número 20/94, confirmando lo mencionado.

CUOTAS OBRERO PATRONALES. LOS GASTOS DE TRANSPORTE SI INTEGRAN EL SALARIO BASE DE COTIZACION, PARA EL EFECTO DEL PAGO DE LAS. El artículo 32 (actual 27), párrafo primero, de la Ley del Seguro Social, establece que el salario base de cotización se integra con diversos conceptos como son los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. El referido artículo, en sus diversas fracciones, enumera los distintos conceptos que no son considerados para la integración del salario, entre los cuales no menciona en forma alguna los gastos o bono de transporte, lo que aunado a que los referidos gastos se entregan a los

trabajadores por día laborado, resulta que se está frente a una prestación que se otorga a los trabajadores por sus servicios, independientemente de que con tal pago se pretenda resarcirlos del gasto que realizan al transportarse a su fuente de trabajo. La circunstancia de que el bono en cuestión se encuentre previsto en un contrato colectivo de trabajo no es determinante para estimar que se otorga para fines sindicales o sociales, pues no se concede al sindicato como persona jurídica, sino a los trabajadores en lo individual, además de que si el bono se entrega por cada día de trabajo, debe considerarse como una contraprestación al propio trabajo y no como una establecida con fines de naturaleza social.

Tesis: 2a./J. 20/94, Octava Epoca.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 84, diciembre de 1994, pág. 17.

Tesis de Jurisprudencia 20/94. Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, por mayoría de tres votos de los señores Ministros: Carlos de Silva Nava, José Manuel Villagordoa Lozano y Fausta Moreno Flores. Presidente y disidente: Atanasio González Martínez. Ausente: Noé Castañón León.

Contradicción de Tesis 49/93. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto en Materia Administrativa del Primer Circuito y Segundo del Quinto Circuito. 17 de noviembre de 1994. Mayoría de tres votos. Presidente y

disidente: Atanasio González Martínez. Ausente: Noé Castañón León. Ponente: Carlos de Silva Nava. Secretario: José Luis Alducín Presno.

CASO 3

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las previstas en la legislación laboral, y adicionales como vales de despensa y ayuda de transporte.

DATOS

Generales

Del trabajador

Prestaciones

Superiores a las establecidas en la LFT	
Aguinaldo	45 días
Vacaciones	16 días
Prima vacacional	50%
Vales de despensa, 30% del salario diario ($110.00 x 30% x 30)	$990.00
Ayuda para transporte en efectivo, 5% sobre el salario ($110.00 x 5% x 30 días)	$165.00

Factores de integración proporcional

Gramacion anual (equipos)	
(45 - 365 x 100)	15.07%
	12.33%
Primaveral (16 x 50% - 365 x 100)	2.19%
Total	14.52%
	13.52%

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

3o. Cálculo del importe diario de los vales de despensa.

	Importe mensual de los vales de despensa otorgados por el patrón	$980.00
(-)	Importe exento de integración de los vales de despensa ($67.29 x 30 días x 40%)	807.48
(=)	Importe mensual de despensa que integra el salario	$182.52
(÷)	Número de días del mes	30
(=)	Importe diario de los vales de despensa	$6.08

4o. Cálculo del importe diario de la ayuda para transporte.

	Importe mensual de la ayuda para transporte en destino	
	Entregada por el patrón	$165.00
15	Número de días del mes	30
16	Importe diario de la ayuda para transporte	$5.50

5o. Cálculo del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$110.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	13.56
(+)	Importe diario de la prima vacacional	2.41
(+)	Importe diario de los vales de despensa	6.08
(+)	Importe diario de la ayuda para transporte	5.50
(=)	Salario diario base de cotización	$137.55

COMENTARIOS

Las percepciones integrantes del SBC fueron conocidas previamente con la característica de periódicas; en consecuencia, se trata de un salario de tipo fijo.

Para determinar tanto el salario diario como las partes proporcionales por día, se aplicó lo dispuesto en el artículo 29, fracción II, de la LSS.

Debido a que la prestación otorgada por la empresa es superior al límite señalado por el artículo 27, fracción VI, de la LSS, se integra el excedente en términos de lo dispuesto por el último párrafo del mismo precepto.

REFERENCIA

Artículos 27, 29 y 30 de la LSS; 29, fracción II, de la Ley del Infonavit;

y 29 del RIPAEDI, y Acuerdos 495/93 y 77/94

emitidos por el Consejo Técnico del IMSS.

-

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.

Se entiende por prestación onerosa aquella que represente cuando menos el 20% del SMGVDF para 2014 ($67.29 x 20% = $13.46).

Conforme al Acuerdo número 77/94, publicado el 11 de abril de 1994, esta disposición deberá aplicarse en forma estricta; en caso de que el trabajador pague un importe menor al establecido, los conceptos de alimentación y habitación se considerarán otorgados a título gratuito; en consecuencia, deberán ser integrados al SBC, de conformidad con lo dispuesto en la misma ley.

Al respecto, en el artículo 32 de la LSS se dispone lo siguiente:

Es importante señalar que lo establecido en estos acuerdos sólo lo podrán hacer valer aquellas empresas que han venido manejando los supuestos contemplados en los mismos, ya que la LSS, vigente hasta el 30 de junio de 1997, no especificaba con claridad el tratamiento de los conceptos citados, por lo que hubo muchas controversias al respecto.

Para solucionar dicha situación, el Consejo Técnico dio a conocer, el 11 de abril de 1994 en el DOF, los acuerdos tomados en las sesiones celebradas el 18 de agosto de 1993 y el 9 de marzo de 1994, los cuales, al ser de conocimiento general, fueron aplicados por los patrones, según las circunstancias.

A partir del 1o. de julio de 1997, el artículo 27 de la LSS incluye estas disposiciones en forma general.

CASO 4

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor.

DATOS

Generales

Salario mínimo general vigente en el DF para 2014	$67.29
Alimentación	
Importe a descontar al trabajador para que se exceptúe de la integración al salario base de cotización (artículo 27, fracción V, LSS)	
Diario ($67.29 x 20%)	$13.46
Mensual ($13.46 x 30 días)	$403.80

Del trabajador

Tipo de salario	Fijo
Antigüedad	8 años
Salario diario	$350.00
Descanso semanal	Viernes

Prestaciones

Aguinaldo	15 días
Vacaciones (5 a 9 años cumplidos)	14 días
Prima vacacional	25% de 14 días de vacaciones
Prima dominical	25% por domingo trabajado
Servicio de comedor	Un alimento diario
Descuento al trabajador por concepto de alimentación	$10.00

Factores de integración proporcional

Para gratificación anual (aguinaldo)	
(15 ÷ 365 x 100)	4.11%
Para prima vacacional	
(14 x 25% ÷ 365 x 100)	0.96%
Para prima dominical	
(52 x 25% ÷ 365 x 100)	3.56%
Total	8.63%

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual.

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

3o. Cálculo del importe diario de la prima dominical.

4o. Comparación para determinar si procede integrar la alimentación al salario base de cotización.

5o. Cálculo del importe diario de la alimentación que deberá ser integrado al salario base de cotización, al no cumplir con las condiciones de exclusión.

(a)	Salario diario	$350.00
(b)	Porcentaje de integración por un aumento (artículo 32, párrafo segundo, LSS)	0.0452
(c)	Importe diario de la aumentación	$15.82

6o. Cálculo del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$350.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual	14.38
(+)	Importe diario de la prima vacacional	3.36
(+)	Importe diario de la prima dominical	12.46
(+)	Importe diario de la alimentación	29.15
(=)	Salario diario base de cotización	$409.35

COMENTARIOS

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

A fin de simplificar la tarea de determinación del SBC, es posible que se utilice la tabla de factores calculados previamente, como se indica en el desarrollo de este caso práctico.

REFERENCIA

Artículos 27, 29, 30 y 32 de la LSS; 29, fracción II,

de la Ley del Infonavit; y 32, fracción VI, del RIPAEDI.

-

Las aportaciones que los empleadores realizan en nombre de los trabajadores y el ahorro que éstos efectúan constituyen los fondos de ahorro.

A esta prestación se le ha conferido el carácter de prestación de previsión social, por fomentar el ahorro entre los trabajadores y, con ello, incrementar su calidad de vida económica, social y cultural.

El fondo de ahorro es el típico ejemplo de aquellos beneficios que se dan a los trabajadores precisamente por su condición de ser parte integral de la empresa, mas no por el trabajo desarrollado, de ahí la razón de otorgarse con independencia del salario y bajo el rubro de previsión social.

En lo que se refiere a la LISR, la normatividad aplicable se ubica en el artículo 27, fracción XI.

Tal disposición señala que las prestaciones de previsión social (como es el fondo de ahorro), deben otorgarse en forma general en beneficio de todos los trabajadores y, en este caso específico, deberán cumplirse ciertos requisitos, además de los que señale el RLISR.

Tanto en el fondo de ahorro como en los demás beneficios de previsión social no se establece que deban ser contractuales; pueden llegar a serlo, desde luego, pero no por su propia naturaleza, sino por efectos en la aplicación de las mismas; es decir, por requisito de exención, como en el caso de las prestaciones que se citan en el artículo 93, fracciones I, VI, VIII y XI, de la LISR (véase el concepto Previsión social que se analiza en este capítulo).

Al constituir el fondo de ahorro, debe considerarse un aspecto importante, el descuento que los patrones efectuarán al salario de los trabajadores para formar aquél, por lo que podrá aplicarse lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV, de la LFT, donde se indica que si el trabajador manifiesta de manera expresa y libre su conformidad, el patrón estará en posibilidad de realizar los descuentos correspondientes para constituir la caja de ahorro, los cuales no serán mayores de 30% del monto excedente, en relación con el salario mínimo.

Los tribunales resolvieron sobre este particular lo siguiente:

DESCUENTOS DE FONDO DE AHORRO Y CAJA DE AHORRO. DEBEN HACERSE SOBRE EL EXCEDENTE DEL SALARIO MINIMO (INTERPRETACION DEL ARTICULO 110, FRACCION IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). De la transcripción de la fracción IV, del artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que es infundado considerar que el salario cuota diaria o salario mínimo, es la base para determinar los descuentos de fondo de ahorro y caja de ahorro que se hagan a los trabajadores, pues éste únicamente se toma como base para los descuentos que establece el artículo 97 de la ley en cita, y no a los que se refiere el numeral transcrito, pues en éste se hace alusión a los descuentos que se verifican no en el salario mínimo, sino en su excedente, lo que acontece en el caso a estudio, pues los descuentos que se hicieron fueron sobre el excedente del salario mínimo y no sobre éste, respetándose por tal circunstancia el salario mínimo o cuota diaria.

Segundo Tribunal Colegiado del Decimoséptimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XII, octubre de 1993, pág. 420.

En materia de seguridad social, el artículo 27, fracción II, de la LSS señala como excluyente del SBC al concepto denominado “ahorro”.

Empero, habrán de cumplirse ciertos requisitos para que la exclusión proceda. Dichos requisitos son los siguientes:

1. Constituirse mediante aportaciones comunes y periódicas (depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual).

2. Depósito igual del patrón y del trabajador.

3. Los fondos no pueden ser retirados más de dos veces al año.

4. Que exista evidencia de los depósitos efectuados.

Si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario.

El motivo del legislador al hablar de “depósito” fue garantizar que la prestación se diera con independencia del salario, para efectivamente fomentar el ahorro de los trabajadores, lo cual implica el requisito de generalidad.

Para cumplir esta disposición, se requiere que el depósito de las aportaciones, tanto patronal como de los trabajadores, se administre independientemente en una cuenta bancaria o de inversiones, de la cual sólo podrán realizarse dos retiros en el transcurso del año.

El texto de la fracción II data del 20 de julio de 1993, fecha en que se publicó –en el DOF– el decreto mediante el cual se reformaron diversas disposiciones, como la del artículo 32 (actual 27) de la LSS.

En virtud de la imprecisión de las reglas de control y operación de este fondo de ahorro, el Consejo Técnico del IMSS emitió, en sesión del 18 de agosto de 1993, el Acuerdo número 494/93, mismo que fue ratificado en el Acuerdo número 77/94 del 9 de marzo de 1994; ambos fueron publicados el 11 de abril de 1994.

De dichos acuerdos se desprenden las cuatro situaciones que a continuación se enumeran:

1. La regla general de exclusión será el depósito igual del patrón y del trabajador.

2. Cuando la aportación correspondiente al patrón sea inferior a la del trabajador, la diferencia aportada por este último no se integrará al SBC.

3. Si la contribución patronal es mayor que la del trabajador, el SBC se incrementará únicamente en la cantidad que exceda de la aportada por el trabajador.

4. Cuando el fondo de ahorro se constituya únicamente con la aportación patronal, se debe integrar al SBC, la totalidad de esta prestación.

En lo concerniente a la limitación del retiro de recursos, los tribunales opinan lo siguiente:

SEGURO SOCIAL. Fondo de ahorro, aportaciones retiradas más de dos veces al año. La adición de la fracción II del artículo 32 de la ley relativa que las

regula para efectos de cotización no viola el principio de legalidad tributaria (Diario Oficial de la Federación del 20 de julio de 1993). La fracción II del artículo 32 de la Ley del Seguro Social (actualmente 27), adicionada en virtud del decreto publicado el día veinte de julio de mil novecientos noventa y tres, es respetuosa del principio de legalidad tributaria, ya que en ella se aclara que se integra la base de la liquidación de las cuotas obrero-patronales con aquellas aportaciones que, aun cuando sean destinadas al fondo de ahorro, sean retiradas con una frecuencia superior a dos veces al año; con estos conceptos contenidos en el precepto, quedan perfectamente delimitados los elementos que constituyen la base de la contribución, por lo que la fracción reformada es respetuosa del principio de legalidad; si la disposición del capital es frecuente, obvio resulta que no se trata de un fondo de ahorro sino de una prestación económica adicional, que debe integrar el salario para efectos de la liquidación de las cuotas obrero-patronales.

Amparo en revisión número 213/94. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, febrero de 1996, pág. 170.

Por su parte, de conformidad con el artículo 29, fracción II, párrafo primero, de la Linfonavit, en lo correspondiente a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de las aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS, disposición que avala el artículo 32, fracción II, del RIPAEDI, en el cual se establecen los mismos lineamientos que en el artículo 27, fracción II, de la LSS.

Ahora bien, independientemente de las formalidades que en materia de seguridad social deben cumplirse, hay que considerar que, ante una prestación de esta naturaleza (otorgada con independencia del salario), el empresario buscará que la erogación sea deducible, por tanto, es necesario observar los siguientes requisitos establecidos en el artículo 27, fracción XI, de la LISR, para que este objetivo se cumpla.

Así, los requisitos a cubrir son los siguientes:

1. El monto de las aportaciones patronales (del contribuyente) será igual al monto aportado por los trabajadores, con lo que se unifica a las disposiciones en materia de seguridad social.

2. El monto de las aportaciones no debe exceder el 13% del salario del trabajador.

3. En ningún caso, dicha aportación debe ser superior al equivalente de 1.3 veces el SMGVAG que corresponda al trabajador, elevado al año.

4. Cumplir los requisitos de permanencia que establezca el RLISR.

De esta manera, el límite máximo de aportación se muestra en el cuadro siguiente:

Cabe mencionar que tales requisitos fueron incluidos en la LISR a partir del 1o. de enero de 2003, mediante el decreto de reformas publicado en el DOF del 30 de diciembre de 2002.

Ahora bien, respecto al RLISR, publicado en el DOF del 17 de octubre de 2003 para entrar en vigor el 18 de octubre del mismo año, en el artículo 42 se establece que las aportaciones que efectúen los contribuyentes a fondos de ahorro, en los términos de la fracción XII (actual XI) del artículo 31 (actual 27) de la Ley, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. Que el plan establezca que el trabajador puede retirar las aportaciones de que se trate, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.

2. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores, así como en títulos valor que se coloquen entre el gran público inversionista o en valores de renta fija que el SAT determine.

3. Que en el caso de préstamos otorgados a trabajadores que tengan como garantía las aportaciones del fondo, dichos préstamos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo, siempre que dichos préstamos sean otorgados una vez al año. En caso de otorgar más de un préstamo al año, las aportaciones que se efectúen al fondo serán deducibles, siempre que el último préstamo que se hubiere otorgado al mismo trabajador se haya pagado en su totalidad y siempre que hayan transcurrido como mínimo seis meses desde que se cubrió la totalidad de dicho préstamo.

4. Para otorgar los préstamos e invertir el remanente con las características estipuladas en el artículo 42, fracción III, del RLISR se requiere de una administración independiente del fondo de ahorro, nombrando un comité que se encargue, tanto de establecer los estatutos o políticas de administración del fondo como de mantener al corriente los estados de cuenta, así como las condiciones y requisitos para solicitar y autorizar los préstamos.

Según la fracción XXX del artículo 28 de la nueva LISR, a partir del 1o. de enero de 2014 los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores no serán deducibles hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos; es decir, los referidos pagos sólo se podrán deducir en un 47%.

Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, los citados pagos se deducirán en un 53% y el restante 47% no será deducible; de lo contrario, se aplicará lo indicado en el párrafo anterior.

De acuerdo con la regla I.3.3.1.16 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014 (DOF 30/XII/2013), para determinar si en el ejercicio de que se trate disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

a) Se obtendrá el cociente 1 conforme a la siguiente operación:

Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a su trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de que se trate

(÷) Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio de que se trate

(=) Cociente 1

b) Se obtendrá el cociente 2 conforme a la siguiente operación:

Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior

(÷) Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior

(=) Cociente 2

c) Cuando el cociente 1 sea menor que el cociente 2, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el empleador a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores.

Para determinar el cociente señalado en los incisos a) y b) anteriores, se considerarán, entre otras, las siguientes erogaciones:

Sueldos y salarios.

Rayas y jornales.

Gratificaciones y aguinaldo.

Indemnizaciones.

Prima de vacaciones.

Prima dominical.

Premios por puntualidad o asistencia.

PTU.

Seguro de vida.

Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.

Previsión social.

Seguro de gastos médicos.

Fondo y cajas de ahorro.

Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.

Ayuda de transporte.

Cuotas sindicales pagadas por el patrón.

Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.

Prima de antigüedad (aportaciones).

Gastos por fiesta de fin de año y otros.

Subsidios por incapacidad.

Becas para trabajadores y/o sus hijos.

Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.

Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.

Intereses subsidiados en créditos al personal.

Horas extras.

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

Entre los ingresos exentos del pago del ISR más comunes que perciben los trabadores, podemos mencionar los siguientes:

a) Tiempo extra exento.

b) Aguinaldo exento.

c) PTU exenta.

d) Prima vacacional exenta.

e) Previsión social exenta, por ejemplo: vales de despensa exentos y fondo de ahorro exento.

En el caso de los ingresos gravados con el ISR para los trabajadores (sueldos y salarios gravados, tiempo extra gravado, aguinaldo gravado, prima vacacional gravada, PTU gravada, previsión social gravada, premios de asistencia y puntualidad, bonos de productividad, etcétera), serán totalmente deducibles. Para tal efecto, deberán cumplirse los requisitos que las disposiciones fiscales establecen para su deducción.

De lo antedicho, es posible concluir en ciertos puntos que conducirán al manejo adecuado del fondo de ahorro, lo que permitirá, sin lugar a dudas, la deducibilidad para efectos de la LISR y la no integración para fines del IMSS e Infonavit, conforme a lo siguiente:

1. Aun cuando la LSS permite hasta dos retiros al año, ahora tendrá que hacerse un solo retiro al año o bien, al término de la relación de trabajo.

2. Sólo se permitirá un préstamo al año y que el monto no exceda de lo acumulado por el trabajador en el fondo. De realizarse más de un préstamo al mismo trabajador, tendrán que haber transcurrido seis meses contados a partir de que el trabajador cubrió la totalidad del anterior.

3. Conceptualmente, el préstamo es el hecho de ceder por cierto tiempo una cosa con obligación de devolverla (dinero aportado en este caso) y el retiro es la acción de disponer de manera definitiva de las aportaciones, sin que medie devolución alguna; por tanto, hay sobrada diferencia entre el préstamo y el retiro permitidos en el fondo de ahorro, pero ambos restringidos sólo una vez al año.

4. Cuando por necesidades de control y personalidad jurídica, el comité administrador del fondo de ahorro deba constituirse legalmente, podrá hacerlo como persona moral con fines no lucrativos, en términos de lo dispuesto por el artículo 79, fracción XIII, de la LISR.

5. Para confirmar la independencia de la administración del fondo, los préstamos solicitados se entregarán mediante cheque expedido y autorizado (preferentemente con firma mancomunada) por los titulares del comité, sin que de forma alguna medie la nómina.

6. A fin de que los trabajadores puedan devolver los préstamos otorgados,

es válido realizar los descuentos mediante la nómina (ya que no hay otro medio más seguro), desde luego, cumpliendo con los lineamientos establecidos tanto en el artículo 110, fracción IV, de la LFT como con los elementos documentales probatorios de soporte que confirmen que se trata de descuentos por verdaderos préstamos.

De acuerdo con la fracción II del artículo noveno de las DTLISR2014, el RISR publicado en el DOF el 17/X/2003 continuará aplicándose en lo que no se oponga a la nueva LISR y hasta en tanto se expida un nuevo Reglamento.

CASO 5

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización con prestaciones extralegales de aguinaldo y prima vacacional, además de un fondo de ahorro en el que la aportación patronal supera a la del trabajador.

DATOS

Del trabajador

Tipo de salario	Fijo
Puesto	Asistente de direccion (empleado de confianza)
Salario diario (cuota fija)	$400.00
Antiguedad	5 años

Prestaciones

Aguinaldo	30 días
Vacaciones	14 días
Prima vacacional	40%
Fondo de ahorro	
Aportación patronal	13%
Aportación del trabajador	10%

Factores de integración proporcional

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

3o. Comparación para determinar si procede integrar el fondo de ahorro al salario base de cotización.

4o. Cálculo del importe diario de aportación patronal al fondo de ahorro que deberá ser integrado al salario base de cotización, al no cumplir con las condiciones de exclusión.

	Aportación patronal diaria al fondo de ahorro	$52.00
	Aportación diaria del trabajador al fondo de ahorro	$40.00
	Importe diario por concepto de excedente de aportación patronal al fondo de ahorro	$12.00

5o. Cálculo del salario diario base de cotización.

	Salario diario (cuota diaria)	$400.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	32.88
(+)	Importe diario de la prima vacacional	6.12
(+)	Importe diario por concepto de excedente de fondo de ahorro	12.00
(=)	Salario diario base de cotización	$451.00

COMENTARIOS

En este caso, se incluyeron percepciones establecidas previamente como periódicas, lo que les confiere la naturaleza de fijas.

El fondo de ahorro, al no cumplir con el requisito de exclusión, establecido en el artículo 27, fracción II, de la LSS, se aplicó el criterio del Acuerdo número 494/93 del Consejo Técnico del IMSS, el cual establece que si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el SBC se incrementará sólo en la cantidad que exceda de la aportada por el trabajador.

En caso contrario, cuando el trabajador aporte una cantidad superior a la del patrón, dicho excedente no constituirá incremento en el SBC, para efectos de cuotas al IMSS.

Derivado de la disposición expresada en el artículo 29, fracción II, de la Linfonavit, para el cálculo de la base se observará lo dispuesto en la LSS. Toda vez que dicho ordenamiento de seguridad social está integrado por reglamentos y acuerdos del Consejo Técnico del IMSS, se considera que es conducente lo expresado en este caso también para efectos del Infonavit.

REFERENCIA

Artículos 27, fracción II; 29 y 30 de la LSS; 29, fracción II, de la Ley del Infonavit; y 32, fracción II, del RIPAEDI, y Acuerdos 494/93 y 77/94 publicados por el Consejo Técnico del IMSS, el 11 de abril de 1994.

-

-

En términos del artículo 27, fracción VII, de la LSS, se excluyen como integrantes del salario base de cotización 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 otorgamiento de estas prestaciones rebase el límite antedicho (10% para cada uno de los conceptos), se integrarán los excedentes al SBC, tal como lo señala el último párrafo del citado artículo 27 de la LSS y penúltimo párrafo del artículo 32 del RIPAEDI.

Es conveniente conceder estas prestaciones mediante un porcentaje, ya que el otorgar una cantidad fija puede propiciar la integración de los excedentes en algunos trabajadores con nivel bajo de salarios.

Es importante mantener al corriente los controles de asistencia y puntualidad, puesto que en ellos se muestra el derecho de los trabajadores a recibir dichas percepciones.

El primer soporte documental que requiere la autoridad, al verificar este tipo de prestaciones, es precisamente el control donde se plasme el esmero de los trabajadores por asistir y llegar puntuales a sus actividades, además de las

condiciones normativas establecidas al respecto en el RIT.

CASO 6

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de aguinaldo y prima vacacional, así como premios por puntualidad y asistencia, que en algunos casos rebasa el límite establecido para exceptuarlo de integración.

DATOS

Del trabajador “A”

Tipo de salario	Fijo
Puesto	Hostelero
Antigüedad	3 años
Salario base (cuota fijo)	512,00

Del trabajador “B”

Tipo de sabio	Fijo
Pueblo	Ayudante de pulido
Antigüedad	1 año
Salario diario (cuota fija)	350.00

Del trabajador “C”

Prestaciones

Aguinaldo	15 días
Vacaciones	De acuerdo con la antigüedad
Prima vacacional	25%

En el mes de junio de 2014 se autoriza otorgar las prestaciones siguientes:

Premio de asistencia	$700.00 mensuales
Premio de puntualidad	$500.00 mensuales

Factores de integración proporcional

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe diario de la gratificación anual (aguinaldo).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario diario	$120.00	$80.00	$310.00
(x)	Factor de integración proporcional de la gratificación anual (aguinaldo)	4.11%	4.11%	4.11%
(=)	Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	$4.93	$3.28	$12.74

2o. Cálculo del importe diario de la prima vacacional.

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Salario diario	$120.00	$80.00	$310.00
(x) Factor de integración proporcional de la prima vacacional	0.68%	0.41%	0.95%
(=) Importe diario de la prima vacacional	$0.82	$0.33	$2.98

3o. Cálculo del salario base de cotización previo al otorgamiento de premios por asistencia y puntualidad.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario diario	$120.00	$80.00	$310.00
(+)	Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	4.93	$ 3.29	$12.74
(+)	Importe diario de la prima vacacional	0.82	$0.33	$2.98
(=)	Importe total del salario base de cotización	$125.75	$83.62	$325.72

4o. Procedimiento para determinar si hay excedente de premio por asistencia que deba integrarse al salario base de cotización.

a) Determinación de 10% del salario base de cotización que otorga la exclusión al premio por asistencia.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Importe del salario base de cotización	$125.75	$83.62	$325.72
(x)	Porcentaje que otorga la exclusión al premio por asistencia	10%	10%	10%
(=)	Importe máximo de premio por asistencia	$12.57	$8.36	$32.57

b) Comparación para determinar si procede integrar el premio por asistencia al salario base de cotización.

c) Determinación de excedentes integrables al salario base de cotización.

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Premio por asistencia otorgado a los trabajadores	$23.33	$23.33	$23.33
(-) Límite máximo no sujeto a integración (10% del SBC)	12.57	8.36	32.57
(=) Excedente integrable al salario base de cotización	$10.76	$14.97	$0.00

5o. Procedimiento para determinar si hay excedente de premio por puntualidad que deba integrarse al salario base de cotización.

a) Determinación de 10% del salario base de cotización que otorga la exclusión al premio por puntualidad.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Importe del salario base de cotización	$125.75	$83.62	$325.72
(x)	Porcentaje que otorga la exclusión al premio por puntualidad	10%	10%	10%
(=)	Importe máximo de premio por puntualidad no sujeto a integración	$12.57	$8.36	$32.57

b) Comparación para determinar si procede integrar el premio por puntualidad al salario base de cotización.

c) Determinación de excedentes integrables al salario base de cotización.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Premio de puntualidad diario otorgado a los trabajadores	$16.67	$16.67	$16.67
(-)	Límite máximo no sujeto a integración (10% del SBC)	12.57	8.36	32.57
(=)	Excedente integrable al salario base de cotización	$4.10	$8.31	$0.00

6o. Cálculo del salario diario base de cotización con excedentes de premios por asistencia y puntualidad.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario base de cotización previo al otorgamiento de los premios por asistencia y puntualidad	$125.75	$83.62	$325.72
(+)	Excedente de premio por asistencia	10.76	14.97	0.00
(+)	Excedente de premio por puntualidad	4.10	8.31	0.00
(=)	Importe total del salario base de cotización	$140.61	$106.90	$325.72

COMENTARIOS

El excedente de los premios por asistencia y puntualidad de los trabajadores A y B fueron integrados al SBC, al no cumplir con el requisito de excepción establecido en el artículo 27, fracción VII, de la LSS, aplicando el último párrafo del mismo precepto.

Obsérvese que cuando se otorga como incentivo de esta naturaleza, mediante un importe predeterminado, es lógico que en los salarios más altos se diluya el límite máximo de exclusión, pero los salarios inferiores necesariamente habrán de verse impactados por dicho límite; por tanto, es conveniente otorgarlos de manera proporcional.

Se utilizaron factores cuando la naturaleza de la percepción lo permite, como en el caso del aguinaldo y la prima vacacional.

REFERENCIA

Artículos 27, fracción VII, 29, 30 y 32 de la LSS; 29, fracción II,

de la Ley del Infonavit; y 32, fracción VIII, del RIPAEDI.

A partir del 1o. de julio de 1997, los salarios variables y mixtos sufrieron modificación en el periodo de cómputo; así, el cálculo del promedio de las percepciones variables que forman parte del SBC pasó de bimestral a mensual. No obstante, con las reformas a la LSS del 20 de diciembre de 2001, dicho promedio nuevamente se determina de forma bimestral.

Al respecto, en el artículo 30, fracción II, de la LSS se indica que:

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

Para el cálculo del aguinaldo y de la prima vacacional en el caso de aquellos trabajadores que se contemplan en el artículo 285 de la LFT y que perciben exclusivamente comisiones, como agentes de comercio, agentes de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes; para ellos se aplicará la regla general respecto a los días concedidos y el salario base de cálculo se determinará de acuerdo con lo establecido en el artículo 289 del mismo ordenamiento laboral, tomando como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando el trabajador tenga un salario variable, se deberá tomar como salario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días trabajados, inmediatamente anteriores al nacimiento del derecho; ello, conforme al párrafo segundo del artículo 289 de la LFT.

La integración de estos conceptos deberá realizarse, según lo dispuesto en el artículo 30, fracción II, de la LSS, acumulando la percepción por aguinaldo o prima vacacional a los demás ingresos de los meses, a fin de que se promedien y así, obtener el SBC aplicable.

Los empleadores con este tipo de trabajadores están obligados a comunicar al IMSS, dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario promedio obtenido en el bimestre anterior (artículo 34, fracción II, de la LSS).

Es importante destacar que cuando un trabajador inicia la relación laboral con salario variable, al no contar el patrón con un antecedente histórico real de percepciones individuales, el legislador permite que se aplique un cálculo estimado de lo que pudiera percibir en función de los demás vendedores. El salario estimado se ajustará en el bimestre siguiente.

-

-

La mayoría de las empresas, con el propósito de ampliar el mercado de productos y servicios que ofrecen, destinan parte de sus recursos a la planeación de estrategias de venta.

En general, gran parte de esas estrategias están encomendadas a personas catalogadas como vendedores, agentes de comercio o comisionistas, pues se presume que al ser ésa su actividad primordial cuentan con la experiencia necesaria para garantizar el éxito de sus tareas.

Empero, la gran disyuntiva es decidir sobre la contratación de comisionistas independientes, cuyas actividades se tipifican como actos de comercio en términos de los artículos 285 al 291 del Ccom, o bien, bajo un vínculo laboral cuya reglamentación está prevista en los artículos 285 al 291 de la LFT.

En este sentido, es necesario que las partes acuerden la manera en la que se formalizará la prestación del servicio, a fin de definir las características, las obligaciones y los derechos de las partes, según el tipo de contratación, para evitar controversias con las autoridades del trabajo y de seguridad social, pues sólo los comisionistas laborales son sujetos de afiliación al régimen obligatorio del seguro social.

Comisionista laboral

Los comisionistas laborales se definen en el artículo 285 de la LFT en los términos siguientes:

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Nótese que de este precepto se desprende la condicionante esencial que define a los comisionistas como laborales, al tipificar que la “actividad sea permanente”, sin importar si la duración es indefinida o por tiempo determinado.

Que la actividad sea permanente, según el Diccionario de la Real Academia Española, significa constancia, perseverancia, estabilidad, inmutabilidad, es decir, un comisionista, viajante, propagandista o cualquiera de los citados en el artículo 285 de la LFT, deberá desempeñar invariablemente su actividad de manera constante, perseverante, estable, siempre en interés del patrón.

De ello se desprende otra característica sustancial para este tipo de comisión, consistente en que la prestación del servicio resultará invariablemente personal y no realizable mediante terceros.

De esta manera, habrá que considerar que el artículo 285 de la LFT también

señala dos excepciones, mismas que excluyen a los comisionistas de ser considerados trabajadores de la empresa o empresas a las que presten servicios, y que son las siguientes:

1. **Que no ejecuten personalmente el trabajo, o**

2. **Que sólo intervengan en operaciones aisladas.**

El hecho de no ejecutar el trabajo de manera personal implica demostrar que se realizará a través de terceros.

La intervención en operaciones aisladas requiere la comprobación de que sólo se participará en actos de comercio y no en todo el procedimiento que implique concretar una venta, como formalizar un pedido, comprobar su entrega y el pago correspondiente, actualizar el historial del cliente, etcétera.

Para mejor entendimiento de la ejecución no personal de los servicios y la intervención en operaciones aisladas, se indican los puntos esenciales por observar:

1. **Que los actos realizados sean transitorios, aislados y que sólo hayan creado dependencia en forma accidental entre el comisionista y el comitente.**

2. Que la duración del contrato esté limitada al tiempo estrictamente necesario para la ejecución de los actos.

3. Que los actos verificados sean precisamente de comercio.

4. Que en caso de que las actividades contratadas no sean transitorias, no se efectúen por el comisionista, sino mediante otras personas contratadas de manera independiente por este último.

Es de aclarar que no deben cumplirse necesariamente ambas excepciones, pues el precepto legal utiliza el vocablo “o”, que implica una u otra; esto lo confirma la tesis que a continuación se transcribe:

COMISIONISTAS. CUANDO NO SE CONSIDERAN TRABAJADORES.
Conforme al artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo no basta la existencia de la actividad permanente para considerar trabajadores a los agentes de comercio, pues dicho precepto exceptúa a quienes no ejecutan personalmente el trabajo o únicamente intervengan en operaciones aisladas. Lo anterior significa que existen dos supuestos de excepción y no uno solo, al haberse utilizado por el Legislador el término disyuntivo “o”, por lo cual es suficiente la realización de uno de los supuestos para que opere la excepción a la norma, pues de otra manera si la intención del Legislador hubiese sido que se dieran necesariamente ambos supuestos para la existencia de la excepción, lo hubiere expresado en dicho precepto legal con el término copulativo “y”, señalando: “... salvo que no ejecuten personalmente el trabajo y que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

Juicio 543/85. Sentencia de 28 de enero de 1987. Unanimidad de votos.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación –actual Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa–, abril de 1987, páginas 856 y 857.

De lo expuesto se puede concluir válidamente que para establecer la existencia de una relación laboral entre un patrón y agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, debe atenderse exclusivamente a que la actividad sea permanente, y para desvirtuar la relación de trabajo se observarán los casos de excepción que menciona el precepto 285 de la propia ley laboral, sin importar las características que rodean a la prestación de un trabajo personal subordinado y que aplican para todos los demás trabajadores en términos de los artículos 8o. y 20 de la LFT, en virtud de que la regulación de los comisionistas y de otros semejantes está prevista en el título sexto, “Trabajos especiales” y, por tanto, debe regirse por las normas de ese título.

Así se confirma en la tesis emitida por el Tribunal Fiscal de la Federación, actual Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, que a continuación se transcribe:

COMISIONISTA. INAPLICABILIDAD DE LOS ARTICULOS 8o. Y 20 DE LA LEY FEDE- RAL DEL TRABAJO, AUN CUANDO EXISTE ACTIVIDAD PERMANENTE. Cuando se da el supuesto de excepción contenido en el

artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, no puede considerarse la existencia de la relación laboral, en los términos de los artículos 8o. y 20 del mismo Ordenamiento legal pues el primero de los preceptos señalados se encuentra contenido dentro del Título Sexto de la Ley, en el cual se dispone en el apartado de sus disposiciones generales, que los trabajadores especiales se rigen por las normas de ese título y por las generales de la Ley en cuanto no las contraríen, razón por la cual es insostenible la pretensión de las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, al considerar aplicables las disposiciones mencionadas, al haberse operado la derogación de los principios generales de dicho Ordenamiento jurídico laboral, con la excepción contenida en el artículo 285 citado.

Juicio No. 543/85. Sentencia de 28 de enero de 1987. Unanimidad de votos.

Revista del Tribunal Fiscal de la Federación –actual TFJFA–, abril de 1987, página 857.

Comisionista mercantil

El vocablo comisión se ubica por primera vez en el derecho canónico como delegación otorgada a jueces, nombrados para juzgar sobre una causa determinada.

De tal manera que el comercio tomó dicha palabra, que implica facultades transitorias para un negocio determinado, por lo que según el Diccionario de la Real Academia Española, “las personas que compran y venden a cuenta de otra

son consideradas comisionistas”.

Por tanto, de acuerdo con esa definición, los agentes de comercio, de seguros, vendedores, entre otros, realizan por mandato actividades de comercio, es decir, de comisión mercantil, conforme a los artículos 75 y 273 del Ccom; de ahí que aquel que desempeñe la comisión sea llamado comisionista y quien la confiere, comitente.

De esta manera, aun cuando el comitente tenga derecho a dar al comisionista instrucciones para ejecutar un acto de comercio y de exigirle que le rinda cuentas periódicas, este último, a fin de cumplir el encargo podrá practicar las gestiones que considere pertinentes, asumiendo la responsabilidad que de las mismas deriven, según los artículos 276, 280, 284 y 287 del Ccom; es decir, el comisionista realizará sus actividades en forma independiente y contratando a las personas que considere necesarias para cumplir su encargo.

Al respecto, los tribunales colegiados de circuito señalan lo siguiente:

COMISION, NATURALEZA DE LOS CONTRATOS A. Para fijar la verdadera naturaleza de un contrato celebrado por una empresa mercantil con uno de sus empleados, deben tenerse en cuenta sus términos y condiciones, ya que son éstas las que conducen a una exacta interpretación de la intención de los contratantes, sin que baste el hecho de emplearse en ellas el término “comisionista” para estimar que realmente se trate de un contrato de comisión mercantil, cuando del examen de dichas estipulaciones se llega indudablemente a la conclusión de que se trata de verdaderos contratos de trabajo.

Amparo directo 6071/77, 21 de junio de 1978.

Semanario Judicial de la Federación, séptima época, página 15.

CONTRATO LABORAL, QUE EXCLUYE AL ACTO DE COMERCIO, COMISION MERCANTIL. Si en la relación contractual dada entre las partes, una de ellas busca clientes y obtiene pedidos para los productos de la otra quien en definitiva es la que aprueba las operaciones o las rechaza sin excepción, indudablemente que se está en presencia de un contrato laboral, pues esa facultad decisoria es propia y característica del patrón, ante quien se encuentra subordinado el empleado, ya que si se omite este rango o jerarquía emerge el acto de comercio.

Quinto Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 3915/92, 19 de mayo de 1992.

Semanario Judicial de la Federación, octava época, tomo XI, marzo de 1993, página 245.

Características de la comisión mercantil

Con fundamento en el artículo 285 de la LFT, la comisión mercantil surge en el momento en que el comisionista no realiza personalmente el trabajo; es decir, cuando constituye una empresa poseedora de suficientes elementos propios para cumplir el acto encomendado.

De tal manera que en la comisión mercantil se da sólo una relación para uno o varios actos aislados que propician accidentalmente una dependencia entre comitente y comisionista; es decir, los contratos de tal naturaleza se suscriben para realizar determinadas transacciones u operaciones y su periodo de vigencia concluye cuando las mismas finalizan.

A diferencia del comisionista laboral –según señala el artículo 283 del Ccom–, el comisionista mercantil podrá desempeñar su comisión en nombre propio o en el de su comitente, de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo; si contrata en nombre propio, tendrá obligación y acción directa con las personas con quienes realice ese acto (artículo 284 del Ccom).

El comisionista, en el desempeño de su encargo, atenderá las instrucciones recibidas del comitente y de ninguna manera procederá contra ellas (artículo 286 del Ccom). En los aspectos no previstos ni prescritos expresamente por el comitente, el comisionista tendrá obligación de consultarle; empero, si es imposible la consulta o este último se encuentra autorizado para obrar a su arbitrio, actuará con prudencia, cuidando siempre del negocio como propio.

De acuerdo con el artículo 301 del Ccom, el comisionista mercantil no podrá, sin autorización del comitente, prestar ni vender fiado o a plazos, casos en los cuales este último exigiría de aquél el pago al contado y se dejará en favor del primero cualquier interés o ventaja resultantes de dicho crédito.

Asimismo, el comisionista tendrá derecho a recibir por su trabajo una remuneración cuyo monto se regulará, de no existir estipulación previa, por el uso de la plaza donde se realice la comisión (artículo 304 del Ccom).

Según el artículo 306 del Ccom, las mercancías, los bienes o los valores que estén en poderes real o virtual del comisionista se utilizarán si el comitente no le paga lo convenido, para cubrir la comisión respectiva.

-

El salario por comisión es una de las dos formas de remunerar a los comisionistas laborales (la otra es salario de garantía, que se analiza en percepciones de tipo mixto).

En el salario por comisión, se calcula 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 el trabajador por comisión concrete. Dicho porcentaje que patrón y empleador fijen convencionalmente puede ser:

1. **Una prima única, fijada cuando se perfecciona la operación.**

2. **El pago inicial o enganche, si se trata de una operación con sistema de pago mediante abonos, en la cual, el derecho del comisionista a recibir su prima nace al momento mismo de que se perfecciona la operación.**

3. **Los pagos periódicos, en el caso de las ventas a plazos o en abonos, supuesto en el cual el derecho nace cuando los pagos se efectúan.**

4. La combinación de los pagos inicial y periódicos.

Cualquiera que sea su forma de pago, las comisiones antedichas son parte integrante del SBC para efectos del IMSS e Infonavit, según disposición expresa de los artículos 27 de la LSS; 29, fracción II de la Linfonavit, y 32 del RIPAEDI.

Afiliación ante el IMSS

Ha sido objeto de numerosas controversias la definición de si los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes deben ser considerados como trabajadores de la empresa o como comisionistas mercantiles independientes, sobre todo cuando el IMSS está pretendiendo su aseguramiento al afirmar que la mayoría cumple con todas las características para ser sujetos de afiliación.

Tras largos juicios, quejas y visitas de auditoría a las empresas Avon, Fuller y Omnilife, el 23 de junio de 2004, el Consejo Técnico del IMSS aprobó el Acuerdo número 278/2004 para regular la afiliación de los comisionistas.

Para mayor claridad del tema, se transcribe de manera íntegra el texto del acuerdo referido:

Acuerdo 278/2004; aprobado por el H. Consejo Técnico del IMSS el 23 de

junio de 2004

Este Consejo Técnico, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 251 fracciones IV, VIII y XXXVII, 263 y 264 fracciones III, XIV y XVII de la Ley del Seguro Social, y 31 fracciones III, VII y XXVII del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social y con fundamento en los Artículos 5o.-A fracciones IV, V, y XI y 12 fracción I de la Ley del Seguro Social, acuerdo: PRIMERO. En términos de lo dispuesto por el Artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los Artículos 20 y 21, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas denominados "representantes"; deben ser considerados como trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios, por tener éstos el carácter de permanentes, y por lo tanto sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social, por ubicarse en el supuesto que consigna la fracción I del Artículo 12 de dicho ordenamiento legal, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas; SEGUNDO. Las empresas que se ubiquen en el supuesto de las normas invocadas deberán cumplir con las obligaciones que les impone la Ley del Seguro Social, o bien, a solicitud del Instituto Mexicano del Seguro Social acreditar en cada caso particular que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas, y otros semejantes, así como los agentes comisionistas denominados "representantes", con los cuales mantienen relación, se encuentran en los supuestos de excepción a que se refiere la Ley, y, por lo tanto, no existe relación laboral con ellos; TERCERO. Se instruye a la Dirección General para que, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, establezca un programa de divulgación de los términos de este Acuerdo y de seguimiento de su instrumentación, con las asociaciones y organismos empresariales representantes de empresas que contratan los servicios de agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes; y CUARTO. El Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de las unidades administrativas normativas y delegacionales competentes, conforme a los procedimientos establecidos o que establezca la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, verificará, en cada caso particular en que las empresas

pretendan acreditar en los términos de lo que señala el punto Segundo del presente Acuerdo, la existencia de los supuestos de excepción establecidos en el Artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo.

Nótese que en el acuerdo se hace mención de los mismos elementos en que se basa la LFT para considerar a los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes como trabajadores sujetos a una relación laboral, pero también incluye a aquellos agentes comisionistas denominados “representantes”, para unificar el criterio de afiliación considerando la actividad permanente.

También se tomaron en cuenta los casos de excepción conforme a los cuales no se considerará la existencia de una relación de trabajo.

De igual manera, el 14 de diciembre de 2005, el Consejo Técnico del IMSS aprobó el Acuerdo 558/2005, para dar a conocer los Criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, mediante sesión celebrada el 14 de diciembre de 2005, y que a continuación se transcribe:

El H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la sesión celebrada el día 14 de diciembre del 2005, dio a conocer el acuerdo número 558/2005, en los siguientes términos: “Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 5o.-A, fracciones IV, V y XI, 12 fracción I, 251 fracciones IV, VIII, X y XXXVII, 263 y 264 fracciones III, XIV y XVII de la Ley del Seguro Social y 31 fracciones III, VII y XXVII del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, y conforme al contenido de oficio 592 del 5 de diciembre de 2005 que presenta la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, acuerda:

Primero. Tener por cumplido el Punto Segundo del acuerdo 558/2004 del 24 de noviembre de 2004[1] y tomar nota de los "criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes incluyendo a los agentes comisionistas", los cuales orientan la actuación del personal de la dirección de incorporación y recaudación del seguro social, así como de las delegaciones del instituto, incluyendo a aquellos encargados de llevar a cabo las auditorías correspondientes.

Segundo. Instruir a la Dirección General para que, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, establezca un programa de difusión de los criterios a que se alude en el punto anterior y dé seguimiento a su instrumentación.

Con lo anterior culminó la negociación que durante casi dos años sostuvieron el IMSS, la Asociación Mexicana de Ventas Directas (AMVD) y la STPS, surgida entre otras causas por los conflictos suscitados entre el IMSS y algunas empresas de cosméticos.

Ahora los criterios generales para la afiliación al IMSS de agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, como los agentes comisionistas denominados "representantes", serán aplicados conforme al acuerdo emitido por el Consejo Técnico del IMSS.

De tal manera que el instituto, a través de las unidades administrativas y demás órganos competentes, como el área de Auditoría a patrones, verifica que se acrediten las causales de excepción; por ello, es importante que se cumpla con

afiliar a los vendedores y comisionistas que tienen la característica de ser trabajadores de las empresas y se demuestre legalmente aquellos que no lo sean, para evitar confrontaciones desgastantes y costosas, tanto para las autoridades como para los patrones.

Los Criterios generales para la afiliación al Seguro Social de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, son los siguientes:

1. Sólo serán inscribibles al IMSS, en los términos de la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, que ostenten con la persona a la que le prestan sus servicios, una relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen, entendiéndose por relación laboral, la prestación de un trabajo personal subordinado a dicho persona, mediante el pago de un salario.

2. El salario a comisión, conforme a la Ley Federal del Trabajo, puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o bien comprender dos o las tres de dichas primas. Asimismo, se considerará para efectos de la determinación del salario base de cotización, las cantidades que perciban por concepto de "premios", "bonificaciones", "puntos", "incentivos" o "reconocimientos" en efectivo o en especie, así como otros ingresos que obtengan por los servicios prestados a la empresa.

3. Se debe entender que existe una relación de trabajo en el caso de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, cuando su actividad

sea permanente, es decir, que no únicamente intervengan en operaciones aisladas de la empresa y exista la prestación de un trabajo personal subordinado. Para tales efectos, se entenderá que la actividad es permanente, cuando ésta se lleve a cabo de manera habitual, regular y ordinaria, ya sea por temporada, campaña o cualquier otra modalidad, según las políticas de la empresa, y no en forma incidental, ocasional o esporádica.

4. También se considerará que existe una relación de trabajo, cuando los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, lleven a cabo personalmente y de manera subordinada la ejecución de la prestación de los servicios encomendados por la empresa con los cuales se beneficiará la misma, o sea, que no lo realicen a través de terceras personas.

5. Por lo tanto, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, serán inscribibles al IMSS, si se da el elemento esencial de la relación de trabajo que es la subordinación (dirección y dependencia) a otra persona o a una empresa.

6. Para los efectos del punto anterior, se entenderá que hay subordinación, cuando por parte de la empresa exista un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, que ejecutan la prestación de los servicios encomendados por la empresa con los cuales se beneficiará la misma.

7. Es decir, en el caso concreto existirá subordinación y, por ende, habrá una relación laboral, cuando se presente la obligación de desempeñar por parte de

los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, los servicios bajo la dirección de la empresa o de su representante, de acuerdo con determinadas pautas, políticas, directrices, normas, reglas establecidas por la misma y de las que se desprende subordinación, a cuyo cumplimiento estarán obligados aquellos, en todo lo concerniente a la ejecución de la prestación de dichos servicios, encomendados por la empresa y con los cuales ésta se verá beneficiada.

8. Asimismo, deberá entenderse que existe subordinación, y, consecuentemente, una relación laboral, cuando la empresa tiene la facultad, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar a los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, para el desarrollo de los servicios encomendados por la empresa y, correlativamente, éstos tienen la obligación de cumplir con las condiciones y exigencias de la empresa.

9. La relación jurídica de los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas con la empresa, será de naturaleza laboral, cuando aquellos carezcan de medios económicos propios para establecerse por su cuenta y estén, en cuanto a su acción, por lo que se refiere a condiciones de venta, obligación de presentarse a rendir cuentas y recibir mercancía, subordinados a las políticas y directrices de la empresa.

10. En este sentido, serán inscribibles al IMSS, en los términos de la fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, cuyas características de prestación del servicio tengan entre otros, alguno de los elementos siguientes:

que no puedan ejercer su actividad libremente, por estar sujetos a las políticas, directrices u órdenes de la empresa que impliquen subordinación; que tengan la obligación de proporcionar, procurar o concluir para la empresa una cantidad determinada de negocios; que su energía de trabajo esté subordinada a los fines de la empresa.

11. De acuerdo con lo que han concluido la doctrina, la legislación y el Poder Judicial que en el marco del derecho mexicano, en estricto sentido legal, sólo serán sujetos de la Ley del Seguro Social los comisionistas laborales, es decir, los expresamente así definidos en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo. En contrario, no serán inscribibles al IMSS, en los términos de fracción I del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes clasificados, en general, como comisionistas mercantiles.

12. En caso de que el patrón niegue la relación laboral manifestando que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, no son trabajadores, deberá demostrar la o las excepciones a que el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo se refiere. Es decir, si aquellos se encuadran en lo establecido en el artículo 12, fracción I de la Ley del Seguro Social, basta presumir, por parte del IMSS, que la prestación de servicios llevada a cabo por ellos a la empresa, se traduce en una relación de trabajo, en cuyo caso tocará al patrón desvirtuar la presunción formulada por el Instituto, lo cual solamente puede ser de dos maneras, comprobando que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, no llevan a cabo personalmente las operaciones; o bien, que intervienen únicamente en operaciones aisladas, o sea, que no lo hace de manera permanente.

13. No obstante lo anterior, cabe señalar que si el patrón niega la existencia de esa relación laboral en forma lisa y llana, con base en el artículo 68 del Código Fiscal de la Federación tocará al IMSS aportar las pruebas necesarias para evidenciar la relación laboral que se presume. Al respecto, en términos del artículo 192 del Código Federal de Procedimientos Civiles, el Instituto únicamente debe probar el supuesto fundamental de su presunción, en otras palabras que la prestación de servicios es de carácter laboral.

14. Por su parte al patrón le tocará la carga de la prueba si su negativa contiene una afirmación expresa o si desconoce la presunción legal que el Instituto tiene a su favor en los términos del artículo 68 del Código Fiscal antes mencionado, es decir, le tocará probar que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, no están subordinados, o sólo intervienen en operaciones aisladas o no llevan a cabo personalmente dichas operaciones.

15. En caso de que el patrón niegue la existencia de relación laboral con los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, y posteriormente el IMSS pruebe lo contrario, se podrá proceder penalmente en contra de dicho patrón.

16. En caso de que el patrón pruebe que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas, no están subordinados, sólo intervienen en operaciones aisladas o no llevan a cabo personalmente dichas operaciones, el patrón podrá solicitar al IMSS la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de éstos, de manera individual o colectiva, y de acuerdo a lo establecido en el Título Segundo, Capítulo IX de la Ley del Seguro Social.

Debe observarse que en los criterios antes citados no se consideró a los agentes de seguros que refiere el artículo 285 de la LFT, debido a que estos fueron aprobados por el H. Consejo Técnico del IMSS, en la sesión celebrada el 31 de octubre del 2007, mediante el Acuerdo ACDO-HCT-311007/453.P.(D.I.R).

Los Criterios que definen las características de incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social de los agentes de seguros y de fianzas son siguientes:

Los presentes criterios establecen las características en las que se desarrollan las actividades de las personas que se dedican a la intermediación en materia de seguros y de fianzas, para ser considerados como sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social, a diferencia de la actividad independiente de las personas que realizan dicha intermediación, sin que exista subordinación con las instituciones de seguros o de fianzas.

Dichos criterios deberán ser observados por las autoridades administrativas del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que en el ejercicio de sus facultades deberán sujetarse a lo establecido en el presente documento.

I. Agentes de Seguros y de Fianzas sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social

Para efectos de la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los agentes de seguros y de fianzas, se considerará que existe una relación laboral

con las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, con las empresas especializadas en la administración de agentes, cuando reúnan las siguientes características:

I.1 Agentes con cédula provisional:

1. Que cuenten con cédula provisional, expedida por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), en los términos del artículo 20 del Reglamento de gentes de Seguros y de Fianzas.

2. Que presten un servicio personal que implique la realización de actos materiales, concretos y objetivos para una sola institución de seguros o de fianzas, o bien, empresa especializada en la administración de agentes.

3. Que estén impedidos para trabajar como agentes de seguros o de fianzas con otra Institución de seguros o de fianzas, o bien, con otra empresa especializada en la administración de agentes.

4. Que la prestación de sus servicios se encuentre establecida mediante contrato individual de trabajo, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

5. Que su actividad se realice a cambio del pago de un salario que se cubre

como contraprestación por los servicios prestados, lo cual actualiza los elementos de la prestación de un servicio personal y subordinado.

6. Que reciban de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de la empresa especializada en la administración de agentes, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o reparto de utilidades con motivo de la relación de trabajo.

7. Que la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, se responsabilice frente a terceros de la actividad que desarrollan.

8. Que desarrollen sus actividades bajo la dirección de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de la empresa especializada en la administración de agentes o sus representantes.

9. Que la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, le imparte órdenes precisas al agente y dispone de manera permanente de su esfuerzo durante toda la jornada de trabajo, bajo las condiciones que la institución, o bien, la empresa especializada determine.

10. Que los agentes estén sujetos a un horario y a controles documentales sobre su asistencia y se evalúe su actividad, en función de programas específicos y metas.

11. Que el cumplimiento de sus actividades se lleve a cabo en lugares o rutas establecidas por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por la empresa especializada en la administración de agentes.

12. Que cuenten con mobiliario, equipos y sistemas de informática para la realización de su actividad, como herramientas de trabajo, dentro del domicilio de la empresa o en cualquier oficina o ubicación, proporcionados por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por la empresa especializada en la administración de agentes.

I.2 Agentes con cédula definitiva

1. Que hayan sido contratados como empleados por la institución de seguros o de fianzas, o bien, por una empresa especializada en la administración de agentes, en los términos del artículo 1o., fracción VIII, inciso a), del Reglamento de Agentes de Seguros y Fianzas. Por lo anterior, tienen una relación laboral y serán sujetos de aseguramiento en el régimen obligatorio del Seguro Social, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social.

2. Que el desempeño de su actividad encuadre en los supuestos previstos en el punto I.1, con excepción del que se refiere a la cédula provisional.

II.Agentes de Seguros o de Fianzas no considerados sujetos de incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social

Se considerará que los agentes de seguros o de fianzas no se encuentran vinculados por una relación de trabajo con las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, con las empresas especializadas en la administración de agentes, cuando no exista la subordinación contemplada en el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social y reúnan las siguientes características para no ser sujetos de afiliación:

1. Que operen con la autorización de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), mediante la expedición de cédula definitiva, para el efecto de designarlos como agentes independientes.

2. Que puedan intermediar en uno o varios ramos, para una o diversas instituciones.

3. Que se desempeñan sobre el principio de una actividad comercial independiente, entendiéndose por ello que dicha actividad se realiza de manera libre, en los lugares, dentro de los horarios y en la forma en que el mismo agente decide.

4. Que la relación entre los agentes de seguros o de fianzas con las Instituciones se encuentre establecida en contratos mercantiles, en los términos de lo dispuesto por el Código de Comercio, el artículo 23 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros y el artículo 1o., fracción VIII, inciso b), del Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas.

5. Que apliquen sus conocimientos sin sujetarse a más condiciones que las que se establezcan para la realización de sus actividades en la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, el Reglamento de Agentes de Seguros y de Fianzas o cualquier otra normatividad que regule su actividad, emitida por la CNSF, así como en el contrato de comisión mercantil que las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, las empresas especializadas en la administración de agentes, celebren con los mismos.

6. Que sean responsables de sus actos frente a terceros, para lo cual tienen la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil.

7. Que tengan un mandato para la realización de actos mercantiles, debidamente autorizado por la ley, sin que tengan impedimento para dedicarse a otras actividades, percibir ingresos de una o varias Instituciones o de otras fuentes.

8. Que intervengan en la contratación de seguros o de fianzas, mediante el intercambio de propuestas y aceptaciones y el asesoramiento para celebrarlos, conservarlos o modificarlos, según la mejor conveniencia de los contratantes, sin que medie la facultad de las Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros de mandar, dirigir, organizar, ni de fiscalizar la actividad del agente.

9. Que cuenten con una cartera de clientes, promuevan o comercialicen productos, para una o diferentes instituciones de seguros o de fianzas, o bien, de las empresas especializadas en la administración de agentes, según su conveniencia.

10. Que le refieran clientes potenciales a las instituciones, habiendo tomado contacto con ellos por sus propios medios, en una relación en la que no media dependencia ni subordinación.

11. Que su actividad sea libre, sin sujeción a instrucciones por parte de la institución con la que contraten.

12. Que cuenten con medios y recursos propios para el desempeño de su actividad de intermediación.

13. Que aun cuando dispongan dentro de la empresa de algún lugar o espacio físico, mobiliario o equipos o sistemas de informática, ya sea en arrendamiento, subarrendamiento o en comodato para la realización de su actividad independiente, desarrollen su actividad en el lugar que consideran conveniente para ello o en donde exista el mercado para el desempeño de su intermediación.

14. Que no reciban de la institución de seguros o de fianzas, o bien, de las empresas especializadas en la administración de agentes, las prestaciones que perciben aquellos agentes relacionados con las mismas por una relación de trabajo, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o participación en las utilidades de la empresa.

15. Que los ingresos que perciban por sus actividades de intermediación,

consistente en una comisión o cualquier otro concepto de compensación derivado de un plan integral de contraprestaciones, que puede pagarse de manera periódica o consecutiva, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de comisión mercantil correspondiente.

16. Que, a partir del resultado de su intermediación, puedan recibir diversos tipos de incentivos por conservación, siniestralidad, rentabilidad, entre otros, tendientes a premiar la actividad independiente, de acuerdo con lo establecido por las instituciones de seguros o de fianzas, o bien, las empresas especializadas en la administración de agentes, con las que contrate el agente.

17. Que a petición propia, puedan solicitar que sus comisiones se asimilen a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción VI (actual 94, fracción VI), de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para acreditar lo anterior, la institución de seguros o de fianzas, o bien, la empresa especializada en la administración de agentes, deberá conservar en su domicilio fiscal, durante el tiempo que establece el Código Fiscal de la Federación, la documentación siguiente:

1. Los contratos de comisión mercantil que haya celebrado con los agentes de seguros o de fianzas de que se trate.

2. Copias fehacientes de las retenciones fiscales que haya efectuado a los agentes en el ejercicio fiscal de que se trate.

3. Copias fehacientes de constancias de sueldos, salarios, conceptos asimilados y crédito al salario que le fueron entregadas a los prestadores.

4. Los registros administrativos y contables en los que conste que los agentes no recibieron conceptos tales como sueldo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades u otra prestación de carácter laboral.

5. Los comprobantes fiscales expedidos con motivo de la prestación de los servicios contratados, con los requisitos establecidos por los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, salvo que las contraprestaciones hayan sido asimiladas a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción VI, (actual 94, fracción VI) de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

6. Copias de las constancias con las cuales hayan sido cubiertas las comisiones.

7. Copia de la cédula expedida a favor del agente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF).

CASO 7

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario base de cotización de un trabajador comisionista con percepciones variables por concepto de comisiones por ventas.

DATOS

Del trabajador

Tipo de salario	Variable
Puesto	Comisionista
Departamento	Ventas
Ventas de los meses de mayo y junio/14	$97,587.00
Porcentaje de comisión por ventas	6%
Modificación de salario por determinar	1o. de julio 2014

DESARROLLO

1o. Cálculo del importe total de comisiones por las ventas realizadas en los meses de mayo y junio de 2014.

2o. Cálculo del salario diario base de cotización que se utilizará al requisitar el aviso de modificación de salario que surtirá efectos a partir del 1o. de julio de 2014.

	Importe total de comisiones percibidas por concepto de ventas realizadas en los meses de mayo y junio de 2014	35,883.22
(-)	Número de días de salario devengado (31 días de mayo + 30 días de junio)	61
(=)	Salario base de cotización	585.88

COMENTARIOS

Para el desarrollo de este caso se siguieron los lineamientos establecidos en los artículos 27 de la LSS; y 32 del RIPAEDI, los cuales indican que se deben considerar como integrantes del SBC, entre otros conceptos, las comisiones que para efectos del ejemplo se identifican como elemento totalmente variable.

Obsérvese que a pesar de no haber comisiones los días 4, 11, 24 y 25 de mayo, así como 1o., 8, 15, 22 y 29 de junio de 2014, que corresponden a domingos de descanso, son considerados para efectos del promedio en el número de días de salario devengado, toda vez que el concepto “devengar”, del latín vendicare, significa atribuirse o tener derecho, por tanto, cuando un trabajador ha laborado seis días de trabajo, devenga el derecho a un día de descanso, mismo que deberá ser computable para efectos del promedio.

REFERENCIA

Artículos 27, 30, fracción II; y 34, fracción III, párrafo segundo,

de la LSS, y 32 del RIPAEDI.

El SBC para efectos del IMSS e Infonavit con elementos fijos y variables da como resultado un salario de tipo mixto.

Al respecto, en el artículo 30, fracción III, de la LSS se señala que en los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34, fracción III, párrafo segundo, de la misma ley, el salario diario con elementos variables se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando al resultado los elementos fijos del salario diario.

Por su parte, en el artículo 29, fracción II, de la Ley del Infonavit, se indica que, a partir del 1o. de julio de 1997, respecto a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

En este sentido, el artículo 34, fracción III, del RIPAEDI, establece que en los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y

variables, se considerará de carácter mixto, por lo que para los efectos de aportación se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, en términos de lo que establece la fracción II del mismo precepto.

Las percepciones más comunes que intervienen en la determinación del salario integrado de tipo mixto son:

1. Percepciones fijas:

a) Aguinaldo.

b) Prima vacacional.

c) Prima dominical.

d) Ayuda de transporte.

e) Cualquier otra percepción de naturaleza análoga que pueda ser conocida previamente y otorgada en forma fija.

2. Percepciones variables:

a) Comisiones.

b) Bonos o premios de productividad.

c) Destajos.

d) Premios de puntualidad y asistencia que no cumplan con el requisito que los exime de integración y cuyo importe se otorgue con base en un tabulador que señale un importe en función del número de días de puntualidad o asistencia acumulados.

e) Cualquier otra prestación de naturaleza análoga que por las características de percepción no pueda ser conocida previamente y esté sujeta al trabajo que se desempeñe, etcétera.

En el caso del salario mixto, existen dos situaciones que determinan el plazo de presentación de los avisos de modificación salarial:

Esto, conforme a lo establecido en el artículo 34, fracción III, de la LSS.

-

-

Como su nombre lo indica, es una percepción que se entrega al trabajador por su trabajo.

Al respecto, el Acuerdo número 77/94, emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS, el 9 de marzo de 1994 y dado a conocer en el DOF, el 11 de abril de 1994, señala que al no encontrarse excluida como parte integral del salario, conforme a las fracciones del entonces artículo 32 –actualmente 27 de la LSS–, esta percepción se entrega al trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que se integra al SBC.

La misma afirmación se aplica en materia de Infonavit, por disposición expresa de los artículos 29, fracción II, de la Linfonavit y 32 del RIPAEDI.

CASO 8

PLANTEAMIENTO

Integración del salario base de cotización de un trabajador que percibe ingresos mixtos que incluyen premios de productividad y puntualidad.

DATOS

Del trabajador

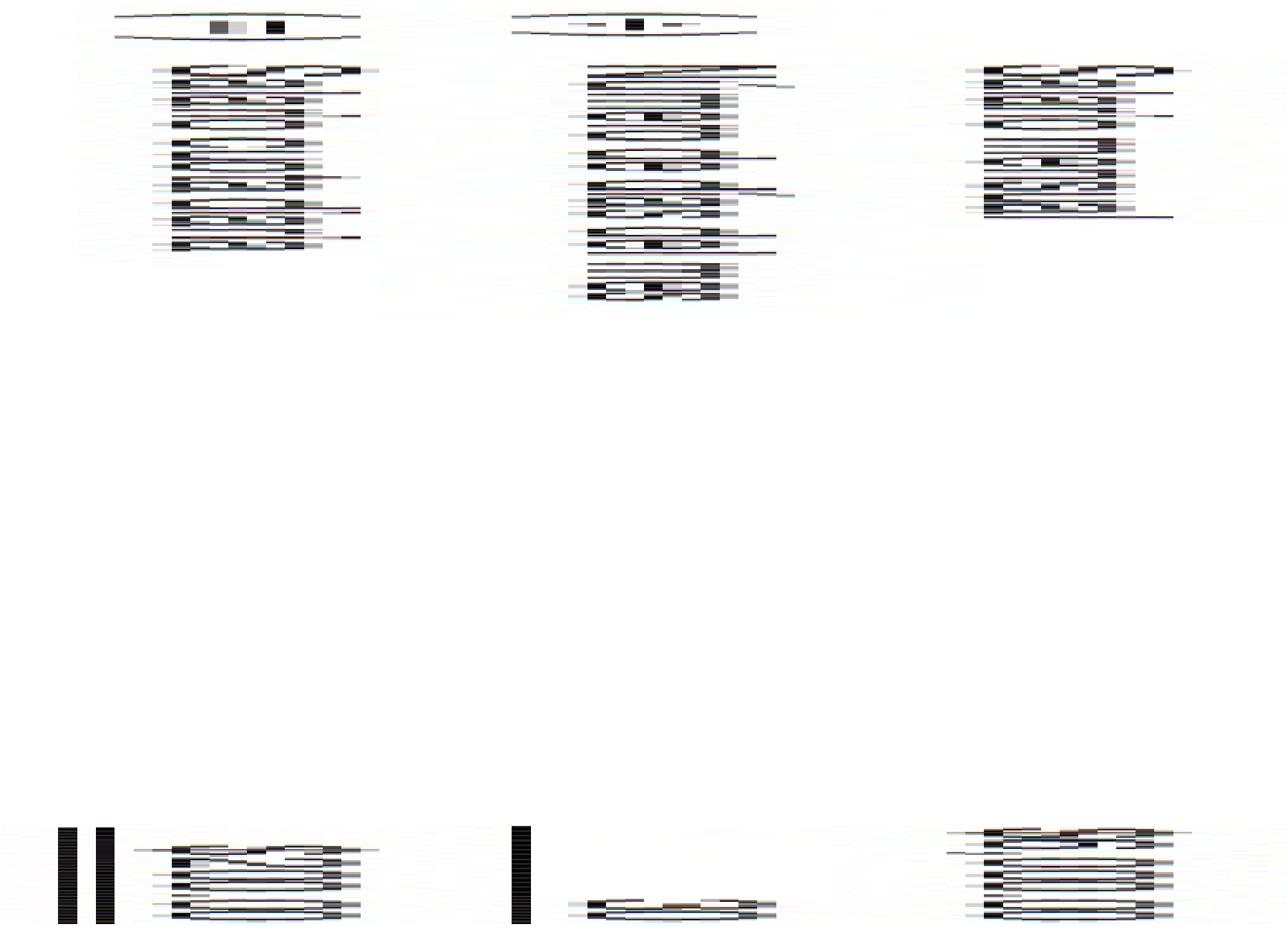
Tipo de salario	Mixto
Puesto	Hornero
Antigüedad	12 años
Días laborados en el bimestre anterior	61 días
Salario mensual	$6,000.00
Aguinaldo	30 días
Vacaciones	16 días
Prima vacacional	40%
Último salario base de cotización presentado al IMSS	$242.00
Modificación de salarios por determinar	noviembre y diciembre de 2014
Bonos de productividad pagados en septiembre y octubre de 2014	$1,875.00
Premio de puntualidad pagado en septiembre de 2014	$1,000.00

Factores de integración proporcional

DESARROLLO

1o. Cálculo del salario integrado fijo.

a) Determinación del salario cuota diaria.



b) Determinación del importe diario de gratificación anual (aguinaldo).

c) Determinación del importe diario de la prima vacacional.

d) Determinación del salario integrado fijo.

Sueldo cuota diaria	200.00
(+) Importe diario de la gratificación anual	16.44
(+) Importe diario de la prima vacacional	3.50
= Salario diario fijo	219.94

2o. Cálculo del salario variable.

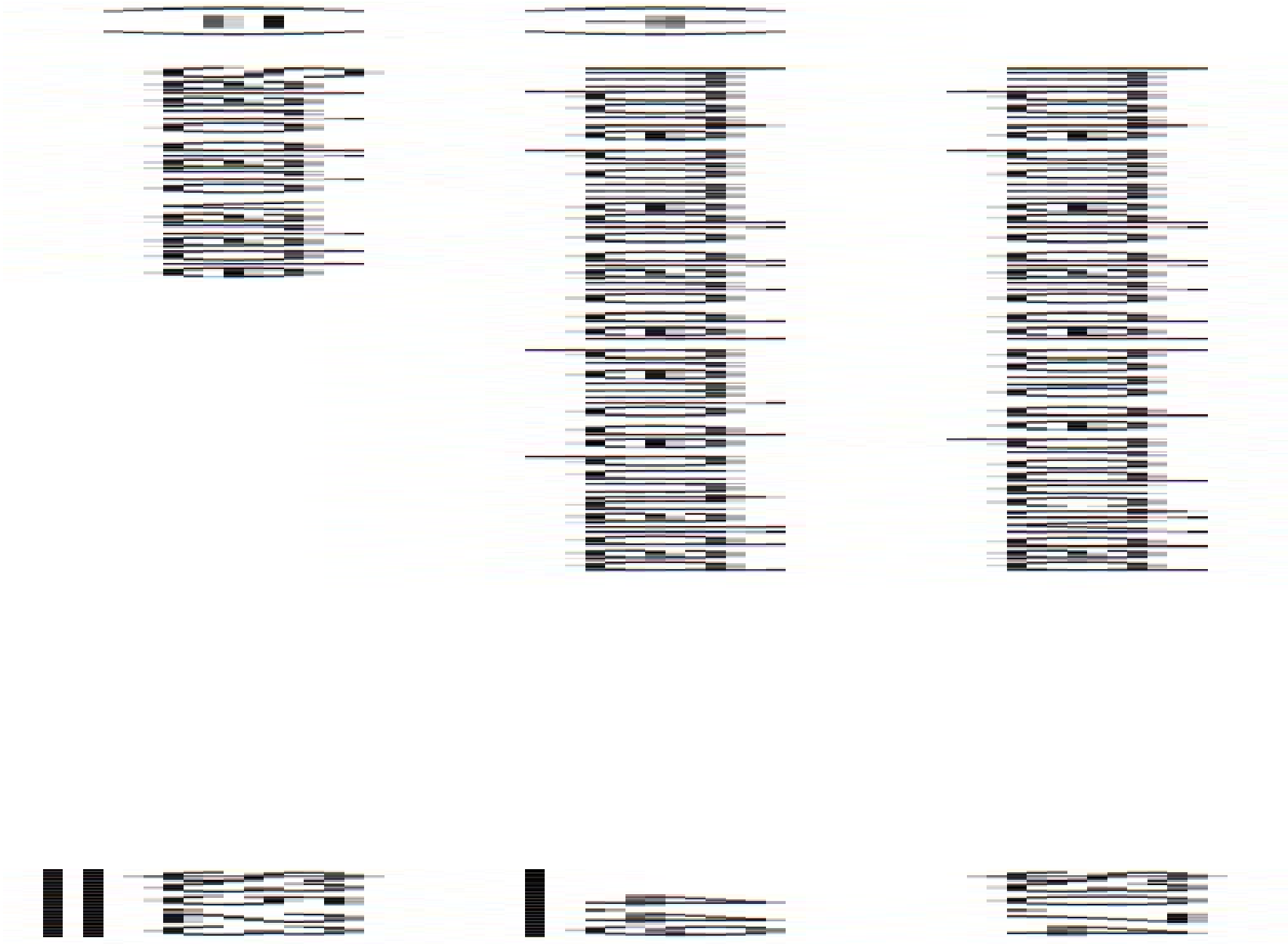
a) Determinación del importe promedio diario del bono de productividad.

Importe de los bonos de productividad pagados en septiembre y octubre de 2014	$1,875.00
Número de días del 5o bimestre de 2014	61
Importe monetario del bono de productividad	$30.74

b) Determinación del importe promedio diario del premio de puntualidad.

	Importe del premio de puntualidad pagado en septiembre de 2014	$1,000.00
(-)	Percepción exenta de integración (artículo 27, fracción VII, de la LSS) (Último SBC $242.00 x 30 x 10%)	726.00
(=)	Importe mensual del premio de puntualidad que integra al salario	$274.00
(÷)	Número de días del 5o. bimestre de 2014	61
(=)	Importe promedio diario del premio de puntualidad	$4.49

c) Determinación del salario diario variable.



3o. Cálculo del salario diario base de cotización mixto.

Salario básico 6219.84

(+) Salario variable 36.23

(=) Salario base de cotización mixto aplicable a partir del 1o. de noviembre de 2014 6255.17

COMENTARIOS

En la determinación de los conceptos que forman parte del SBC; se aplicó lo establecido en los artículos 27 de la LSS, y 32, fracción VIII y penúltimo párrafo, del RIPAEDI, los cuales contemplan, entre otras, las percepciones tales como: bono de productividad y premio por puntualidad.

Cabe aclarar que respecto al premio por puntualidad, al no cumplir con la condición establecida en el artículo 27, fracción VII, de la LSS, se procedió a integrar el excedente con base en el Acuerdo número 496/93 del H. Consejo Técnico del IMSS, publicado en el DOF, el 11 de abril de 1994 en el último párrafo del artículo 27 de la LSS.

REFERENCIA

Artículos 27 y 29, fracción II, y 30, fracción III, de la LSS; 29, fracción II, de la Ley del Infonavit; y 32, fracción VIII y penúltimo párrafo, del RIPAEDI; así como los Acuerdos 496/93 y 77/94 del H. Consejo Técnico del IMSS.

-

Para abordar el tema polémico de las horas extras y su integración al SBC para efectos del IMSS e Infonavit, es necesario dar seguimiento al proceso laboral que conducirá a la prolongación de las horas de trabajo.

El punto de partida es la jornada de trabajo, definida por la LFT como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar las labores que se le encomienden.

Dicha jornada presenta cinco modalidades distintas que atienden al horario y la duración del trabajo, las cuales son:

1. Diurna. Aquella cuyas labores se realizan entre las 6:00 y las 20:00 horas; la duración debe ser de ocho horas como máximo.

2. Nocturna. Establecida entre las 20:00 y las 6:00 horas, sin exceder de siete horas.

3. Mixta. Cuando se establecen horarios que comprenden ambas jornadas (diurna y nocturna). En este caso, la duración máxima será de siete horas y

media, pero deberá cuidarse que las horas que abarque del periodo nocturno sean inferiores a tres horas y media, de lo contrario, se refutará jornada nocturna.

4. Continua. Aquella que por las características de la actividad empresarial o porque así se convenga en el contrato de trabajo, la jornada se pacta en forma continuada, lo que no significa que deba ser ininterrumpida, puesto que, de conformidad con el artículo 63 de la LFT, se concede un reposo de, por lo menos, media hora para que el trabajador recupere sus fuerzas o lo destine a tomar sus alimentos.

5. Discontinua. Cuando se dispone de un tiempo libre intermedio sin haber sujeción patronal. Esta modalidad es común en jornadas superiores a 8 horas, pactadas para descansar sábado y domingo.

La tesis que en seguida se transcribe confirma las distintas modalidades en la jornada de trabajo:

JORNADA DE TRABAJO. MODALIDADES EN QUE SE PUEDE DESARROLLAR. De la interpretación de los artículos 59 a 66 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada de trabajo, destacándose la diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, dentro de la cual la duración máxima es de ocho horas; la mixta, que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, porque si no, se reputará jornada nocturna; jornada mixta cuya duración máxima es de siete horas y media; la nocturna, cuyos límites son de las veinte a las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas; la continua, que la ley no define pero no significa ininterrumpida puesto que

impone un descanso de media hora; la discontinua, cuya característica principal es la interrupción del trabajo de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón; la especial, que es la que excede de la jornada diaria mayor pero respeta el principio constitucional de duración máxima de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente que beneficie al trabajador; la extraordinaria que es la que se prolonga más allá de sus límites ordinarios por circunstancias excepcionales y que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; y la emergente que es la que se cumple más allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma del centro de trabajo.

Tesis: 2a. XCVII/95

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo II, octubre de 1995, pág. 311.

Contradicción de Tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 13 de octubre de 1995. Cinco votos.

Ahora bien, cuando la jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se prolonga, principalmente por motivos de trabajo, se da inicio a la llamada jornada extraordinaria, mejor conocida como horas extras.

En la LFT se contemplan tres variantes en la prolongación del tiempo extraordinario:

1. La establecida en el artículo 65 de la ley, cuando en los casos de siniestro o riesgo inminente, en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la fuente de trabajo, la jornada deba prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Estas horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria; es decir, se pagarán en forma sencilla.

2. En el artículo 66 de la ley laboral se indica que la jornada de trabajo también podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

El límite para laborar horas extras se establece, primero, en función del número de horas por día, como máximo tres y luego, en función del número de días a la semana, que también es de tres días, como máximo.

En el artículo 67 se dispone que las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada; es decir, se pagarán dobles.

Por otra parte, en el artículo 68 de la ley, se establece que los trabajadores no estarán obligados a laborar por un tiempo mayor del permitido por la ley.

Interpretando a contrario sensu esta disposición, se puede afirmar válidamente, que, si a los trabajadores no se les requiere laborar un tiempo mayor al permitido, por el contrario, sí se les exigirá trabajar el tiempo permitido por la ley, que es un máximo de tres horas por día y tres veces por semana.

3. En el propio artículo 68 de la LFT, se señala que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obligará al patrón a pagar un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada; es decir, un salario triple.

Si bien en el artículo 68 se dispone que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagará triple, tal vez lo correcto sería interpretar que esas nueve horas se derivan precisamente del máximo permitido por la ley, de tres horas diarias, tres veces por semana; sin embargo, en la práctica se pagan indiscriminadamente, sin respetar dicha limitación, incluso en el caso extremo de que esas nueve horas se laboran en un mismo día.

Lo antedicho resulta arriesgado, pues las sanciones por violar las disposiciones establecidas en el artículo 68; es decir, por exceder de tres horas diarias y de tres veces por semana en labores extraordinarias, generarán una sanción pecuniaria por el equivalente de 50 a 500 veces el SMGVDF en que se cometa la violación (artículo 992 y 1002 de la LFT). Esto significa que la sanción oscilará entre $3,364.50 y $336,450.00, considerando que el SMGVDF para 2014 es de $67.29.

Por otra parte, en caso de que no se acate lo estipulado en el contrato de trabajo respecto a la duración de la jornada de trabajo, conforme al artículo 1000 de la LFT, el incumplimiento cometido en el transcurso de una semana se sancionará con multa de 250 a 5,000 veces el SMGVDF en la fecha en que ello ocurra; esto es de $16,822.50 a $336,450.00.

En seguida, se muestra la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito de la SCJN que confirma lo citado:

HORAS EXTRAS RECLAMADAS. SI EXCEDEN DE NUEVE HORAS SEMANARIAS, DEBE OBSERVARSE LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la reclamación del trabajador de tiempo extraordinario excede de nueve horas semanales, su cómputo debe hacerse conforme a las reglas establecidas por el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a pagar el tiempo excedente con 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas por la ley laboral, de donde si la Junta absuelve de la reclamación con base en constancias relativas a "comisiones por tiempo extraordinario", infringe las garantías del quejoso puesto que es menester que el pago se ajuste al precepto citado.

Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XII, octubre de 1993, pág. 432.

Amparo directo 81/93. Mario Armando Chew González. 10 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Para evitar inobservancias, a continuación se proporciona una guía para la correcta aplicación del tiempo extra:

Independientemente a ello, habrá de considerarse el rendimiento de los trabajadores, que seguramente no será el mismo, pues si durante la jornada ordinaria se requiere de un reposo para recuperar fuerzas, difícilmente los objetivos de trabajo se lograrán en jornada extraordinaria.

Además, debe observarse lo establecido en el artículo 5o. de la LFT, que a la letra expresa:

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años; y

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las 22 horas, para menores de 16 años.

Sobre la jornada excesiva de trabajo, el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito opinó lo siguiente:

HORAS EXTRAORDINARIAS. SEPTIMOS DIAS Y PRIMA DOMINICAL. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE. El laudo impugnado no transgrede las garantías individuales de los quejosos, por absolver al demandado del pago de horas extras, pues resulta humanamente imposible que durante un periodo prolongado de dieciocho horas (seis de la mañana a las doce de la noche), una persona en condiciones normales, resista sin dormir y se encuentre en constante actividad laboral durante tal lapso. Por cuanto se refiere al pago de séptimos días, existen dos cargas procesales: la primera corresponde al trabajador para demostrar que efectivamente laboró los séptimos días, y la segunda a cargo del patrón, una vez demostrado por el trabajador que laboró en esos días, probar que los cubrió, circunstancia que se hace extensiva al

pago de la prima dominical.

Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo directo 346/92. Angel Antonio Galmiche García y otro. 9 de junio de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 85/92. Algeber Jiménez Vázquez y otros. 8 de junio de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 25/94. Beatriz Cruz Velazco. 22 de febrero de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo directo 40/94. Manuel Gerardo Lombardín Velázquez. 28 de febrero de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo directo 155/95. Román Silván García. 6 de abril de 1995. Unanimidad de votos.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, junio de 1995, página 320.

Jornadas superiores a ocho horas diarias, pero equivalentes a 48 horas semanales

El beneficio reconocido a los trabajadores de reposar un día por cada seis de labores (artículo 69 de la LFT) indica que la jornada máxima legal será de 48 horas semanales (6 días x 8 horas).

Conforme a esta disposición, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de disfrutar del descanso el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad (artículo 59 de la LFT).

De tal forma que la jornada diaria puede exceder de ocho horas diarias, pero sin rebasar las 48 horas semanales y ello no dará derecho al trabajador a reclamar el pago de horas extraordinarias.

Ejemplo: si un trabajador labora nueve horas y media diariamente de lunes a viernes, en realidad no estará laborando horas extras, puesto que sólo está trabajando 47.5 horas a la semana (9.5 x 5 = 47.5), sin rebasar el máximo semanal de 48 horas permitido por la ley laboral.

Ello se corrobora con la tesis de jurisprudencia definida por el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito en Materia de Trabajo, que a continuación se transcribe:

JORNADA DIARIA. PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DE LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRAS. El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de labores a fin de que se permita a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Por ello, válidamente puede pactarse un horario superior al de ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin exceder de cuarenta y ocho horas a la semana, para descansar el sábado por la tarde o cualquier otra modalidad, sin que esa circunstancia pueda dar lugar a reclamar como horas extraordinarias las que excedan de dicha jornada diaria.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Octava Epoca.

Amparo directo 14/90. Celina Israel Contreras Anzures. 9 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 145/90. Agustín Ocampo Araujo. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 131/92. Antonio Araiza García. 8 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 116/92. Ana María González Carrillo. 22 de abril de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 173/92. Enrique López García. 13 de mayo de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis III.T.J/27, Gaceta número 55, pág. 45; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, julio, pág. 231.

Variantes que originan confusión respecto del tiempo extraordinario

Es indudable que las condiciones laborales deben quedar establecidas mediante contrato individual o colectivo de trabajo y dentro de ellas reviste vital importancia la duración de la jornada, la cual debe ser fijada de común acuerdo entre los trabajadores y el patrón, a fin de evitar dudas y presunciones innecesarias.

La regla general indica que el tiempo que exceda al convenido por las partes (el cual no deberá exceder de los máximos permitidos por la ley) será computado como tiempo extraordinario.

Tomando como base esta regla, se pueden presentar las situaciones siguientes:

Considérese, asimismo, que no es suficiente señalar en el contrato colectivo que sólo bajo circunstancias extraordinarias se laborarán horas extras, sino que es necesario y válido que se instituya la mediación de una orden expresa y la autorización correspondientes, pues estos documentos serán el soporte legal de tal condición. Esto no debe perderse de vista, ya que, de conformidad con el artículo 784, fracción VIII, de la LFT, la carga de la prueba corresponde al patrón.

Las tesis y jurisprudencias que en seguida se citan corroboran lo antedicho:

HORAS EXTRAS. CUANDO PATRON Y TRABAJADOR PACTAN UNA JORNADA LABORAL INFERIOR A LA ESTABLECIDA POR LA LEY, EL TIEMPO QUE EN EXCESO DE LA MISMA SE LABORE SERA CONSIDERADO COMO EXTRAORDINARIO. De conformidad con el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. De lo que se advierte que las partes pueden convenir, en el contrato individual o en el colectivo, una jornada laboral menor a la fijada por la ley; por lo que el tiempo que exceda, en su caso, a lo convenido por las partes, debe ser computado como tiempo extraordinario.

Tesis: I.4o.T.55 L.

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo VIII, agosto de 1998, pág. 864.

Amparo directo 940/97. Diego Alejandro Cabiedes Pingarrón. 11 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos.

HORAS EXTRAS. CUANDO NO PROCEDEN LEGALMENTE AUNQUE EL PATRON NO CONTROVIERTA EL HORARIO. La circunstancia de que la autoridad laboral haya considerado que la demandada no controvirtió el horario de trabajo, no puede generar la procedencia de una condena de pago de prestaciones exigidas en la demanda que por ley no corresponden al quejoso, ya que éste como vigilante fue contratado para una jornada de veinticuatro horas de trabajo por veinticuatro de descanso, resultando así, evidente que no se comprenden horas extraordinarias como las que reclama, en virtud de que su jornada obedece a las necesidades del servicio desempeñado, y por otra parte, las veinticuatro horas de labores quedan debidamente compensadas con las veinticuatro horas de descanso de que disfrutaba después de concluidas éstas.

Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XIII-abril, pág. 377.

Amparo directo 110/94. Jaime Ortiz Carmona. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos.

HORAS EXTRAS. VELADORES. Atendiendo a la naturaleza del trabajo desempeñado por los veladores que no desarrollan ninguna otra actividad, sí es creíble que laboren catorce horas ininterrumpidas, ya que fuera de ese horario, esto es durante el día puede descansar y por ello, no resultaría inhumana la jornada de trabajo.

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo XII, septiembre de 1993, pág. 237.

Amparo directo 338/92. EPICSA, S.A. de C.V., 22 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

HORAS EXTRAS. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE, TRATANDOSE DE TRABAJADORES QUE AUTOADMINISTRAN SU JORNADA. La procedencia del pago de tiempo extraordinario no está en función directa del desempeño efectivo de la actividad del trabajador durante el periodo extraordinario, sino más bien de la subordinación de éste respecto a su patrón, con las mismas obligaciones derivadas de la relación laboral y supeditado a las órdenes que pudieran emerger de este último. Por tanto, si el patrón prueba que el quejoso no estuvo sujeto a una jornada determinada, sino que como supervisor de ventas autoadministraba su tiempo para desarrollar sus labores, es de concluirse que no trabajó tiempo extraordinario.

Tesis: IV.2o.1 L.

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo I, abril de 1995, pág. 157.

Amparo directo 886/94. Moisés Guevara Guevara. 8 de febrero de 1995. Unanimidad de votos.

HORAS EXTRAS. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO.
Cuando conforme al contrato de trabajo, para laborar tiempo extraordinario es necesario que el patrón lo solicite o se requiera su autorización, el trabajador para reclamar su pago debe demostrar tales extremos, pues de lo contrario su exigencia resulta improcedente.

Tesis: I.4o.T. J/9.

Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, pág. 103.

Amparo directo 917/89. (8934/89). Jorge Rodríguez Ortiz. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Gilberto A. López Corona.

Amparo directo 319/90. Pedro Aguilar. 23 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 5654/90. Soilter, S. A. y otro. 30 de agosto de 1990.

Unanimidad de votos.

Amparo directo 7994/90. Irene Rodríguez Olmedo. 17 de octubre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 24/91. Marcial Martínez Chávez. 6 de febrero de 1991. Unanimidad de votos.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 77, pág. 28, Tesis por Contradicción 4a./J.16/94.

HORAS EXTRAS. ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO. ***La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la***

Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a lo legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama.

Tesis: 4a./J. 16/94.

Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo 77, mayo de 1994, pág. 28.

Contradicción de Tesis 42/93. Entre el Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de mayo de 1994. Mayoría de cuatro votos.

Tesis de Jurisprudencia 16/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dos de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, por mayoría de cuatro votos y uno en contra.

HORAS EXTRAS. COMPROBACION DE LA EXISTENCIA DE LA ORDEN PARA LABORARLAS. Cuando en un contrato de trabajo se establece que para laborar horas extras se necesita orden expresa del patrón, es a éste a quien corresponde la carga de la prueba del horario y las jornadas de trabajo a que estuvo sujeto el trabajador, y al obrero el comprobar que su patrón le autorizó a laborar tiempo extraordinario, justificando la existencia de la correspondiente orden.

Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo IX-junio, pág. 382.

Amparo directo 312/91. Asesores y Suministradores de Recursos Humanos, S.C. 13 de febrero de 1992. Unanimidad de votos.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. AUN RATIFICADO EN SU CONTENIDO Y FIRMA, NO DESVIRTUA EL TIEMPO EXTRAORDINARIO LABORADO. Si el trabajador afirma que laboró el tiempo extraordinario que reclama en su demanda, al patrón corresponde desvirtuar lo anterior, demostrando cuál fue la duración real de la jornada de trabajo, en términos de la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo; y no es suficiente para tal efecto, el contrato individual de trabajo en cuya cláusula respectiva aparezca convenido que sólo con autorización previa y por escrito del patrón o de sus representantes, el trabajador podrá realizar un tiempo extraordinario de labores, debido a que la prueba de dicho acuerdo únicamente constituye una presunción a favor del empleador, según jurisprudencia firme de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 227, consultable en la página 148 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, de rubro: "HORAS EXTRAS, ES VALIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SOLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACION PREVIA POR ESCRITO DEL PATRON O DE SUS REPRESEN- TANTES FACULTADOS PARA ELLO.", presunción que conforme a dicho criterio no basta para relevar al patrón de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras, en cuyo caso, la presunción deberá estar fortalecida con otros elementos de prueba, a fin de quedar corroborada, lo que no se satisface por el hecho de que el trabajador, al absolver posiciones, reconozca el contenido y firma del contrato individual de trabajo de referencia, pues con tal confesión se continúa demostrando lo que ya el contrato exhibido por sí solo acredita, esto es, que se requería del permiso escrito del patrón o de sus representantes para desempeñar un tiempo extraordinario de labores, pero no desvirtúa lo afirmado por el trabajador en cuanto a que sí laboró horas extras; máxime que conforme a la jurisprudencia aludida, es posible que aun existiendo cláusula contractual en la que se estipule, debe existir permiso escrito para laborar una jornada extraordinaria, si en la fuente de trabajo no se acostumbrara solicitarlo, o bien, porque incluso sin él, se contaba con el consentimiento del empleador.

Tesis: XXI.1o.65 L.

Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo VI, julio de 1997, pág. 363.

Amparo directo 141/97. Ana Yasuko Takahashi. 3 de abril de 1997. Unanimidad de votos.

Integración de tiempo extra para efectos del Seguro Social

En el artículo 27, fracción IX, de la LSS vigente a partir del 1o. de julio de 1997, se establece como excluyente de integración al SBC el tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT. Esta disposición remite al artículo 66 de dicho ordenamiento legal, donde se indica que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

De ello se desprende lo siguiente:

1. Que el periodo de cómputo del tiempo extraordinario será de una semana.

2. Que no se integrará al SBC el tiempo extraordinario cuando:

a) No exceda de tres horas diarias.

b) No exceda de tres veces en una semana.

El artículo 9o. de la LSS señala que será estricta la aplicación de las disposiciones respectivas cuando se haga referencia a “sujeto”, “objeto”, “base de cotización” y “tasa”.

Para mayor claridad de la disposición, en seguida se transcribe el texto del artículo 27, fracción IX 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. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

. . . . . .

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Ello indica:

De lo antedicho, hay que resaltar un aspecto distintivo de las horas extras: que debe ser esporádico; es decir, nunca podrán tener el carácter regular o permanente, aunque se trate de excedentes; ello conduce a considerarlo parte integrante del SBC.

El último párrafo del artículo 27 de la LSS señala que, cuando se rebasen los límites establecidos, se integrarán los excedentes.

Integración de tiempo extra para efectos de aportaciones al Infonavit

Puesto que el artículo 29, fracción II, de la Linfonavit establece que lo señalado en la LSS se aplicará con el fin, tanto de integrar como de calcular la base y el límite superior salarial para el pago de las aportaciones patronales, procederán los lineamientos antedichos.

Por su parte, el artículo 32, fracción X, del RIPAEDI, establece que el tiempo extraordinario se excluirá como integrante del salario base de cotización cuando esté dentro de los márgenes señalados en la LFT.

Al respecto, en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente:

1. El trabajo extraordinario que no exceda de nueve horas se pagará con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria; es decir, su pago será doble.

2. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagará con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, esto es, se pagarán triples.

Para efectos de la LISR, no importa si es fijo o variable el tiempo extra, pues el artículo 93, fracción I, dispone la exención hasta tres horas diarias y no más de tres veces a la semana; en este caso, sí aplica la regla de (3 x 3) 9 horas, al 100% para los trabajadores de SMG y 50% para aquellos cuya percepción es superior al mínimo de ley. En el segundo caso, el importe de la exención no deberá ser mayor a cinco veces el SMGVAG del trabajador, por cada semana de servicios.

A continuación, se ejemplifica la mecánica que a nuestro juicio se deberá seguir para determinar el tiempo extraordinario sujeto a integración para efectos del

IMSS e Infonavit.

Criterios para determinar cuándo se pagan al doble o al triple las horas extras

En la retribución de las horas extra se debe tener especial cuidado, pues no hay que olvidar que este pago, en caso de que exceda los límites permitidos (tres horas diarias, tres veces en una semana), forma parte del salario base de cotización, y en ocasiones resulta una carga económica elevada para las empresas y los propios trabajadores.

Al respecto, indicamos la forma de retribuir el tiempo extra:

1. Por siniestro o riesgo inminente, el artículo 67, primer párrafo de la LFT dispone que estas horas de trabajo se cubrirán a los trabajadores con una cantidad igual a la correspondiente a cada una de las horas de la jornada ordinaria; esto significa que se pagarán en forma sencilla.

2. Por circunstancias extraordinarias, sin exceder del límite legal y cuando se rebasa dicho límite, considerando los dos criterios siguientes:

a) Las primeras nueve horas de tiempo extraordinario en una semana se pagarán al doble y las excedentes al triple.

b) Las horas extra que no excedan de tres horas en un día ni de tres veces en una semana se pagarán al doble, los excedentes en horas y en veces se pagarán al triple.

A continuación, explicamos cada uno de los criterios referidos:

Primer criterio: las primeras nueve horas de tiempo extraordinario en una semana se pagarán al doble y las excedentes al triple.

Este criterio para retribuir el tiempo extraordinario es el más usual en el ámbito laboral, y se basa en la interpretación de los artículos 67 y 68 de la LFT.

Consiste en que el límite para laborar horas extra se fija, primero, en función del número de horas por día –tres máximo–, y luego, según la cantidad de días a la semana –tres máximo– (3 x 3 =9); en este caso, las primeras nueve horas de trabajo se retribuirán con 100% más del salario correspondiente a las de la jornada normal, es decir, se pagarán dobles (artículo 67, segundo párrafo de la LFT).

De esta manera, cuando la prolongación del tiempo extra en una semana supere las nueve horas, éstas se pagarán con 200% más del salario ordinario del trabajador; es decir, triples.

No hay que olvidar que en este criterio se consideran nueve horas como el límite legal permitido para laborar en horas extra.

A manera de resumen, a continuación se indica la forma de pago en tiempo extra por circunstancias excepcionales, sin exceder del límite legal y cuando se rebasa este límite:

CASO 9

PLANTEAMIENTO

Determinación del salario mixto de un trabajador que incluye percepciones por concepto de tiempo extra esporádico que deberá integrarse al salario base de cotización para efectos del IMSS e Infonavit, con base en el criterio relativo a que las primeras nueve horas de tiempo extraordinario en una semana se pagarán al doble y las excedentes al triple.

DATOS

Generales:

Del trabajador:

Sueldo mensual

$ 2000

Jornada nocturna

7 horas

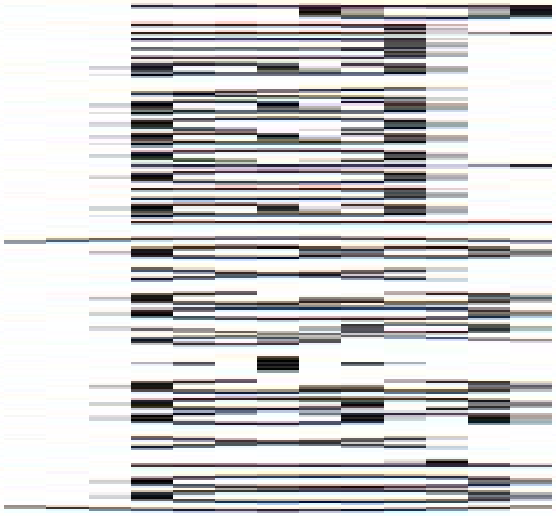
Salario por jornada de trabajo (SJT)

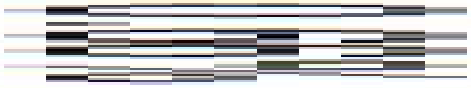
$ 250 - 30

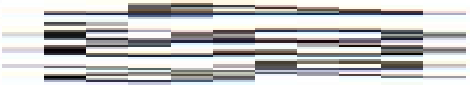
$ 220

Prestaciones:

Factores fijos de integración:





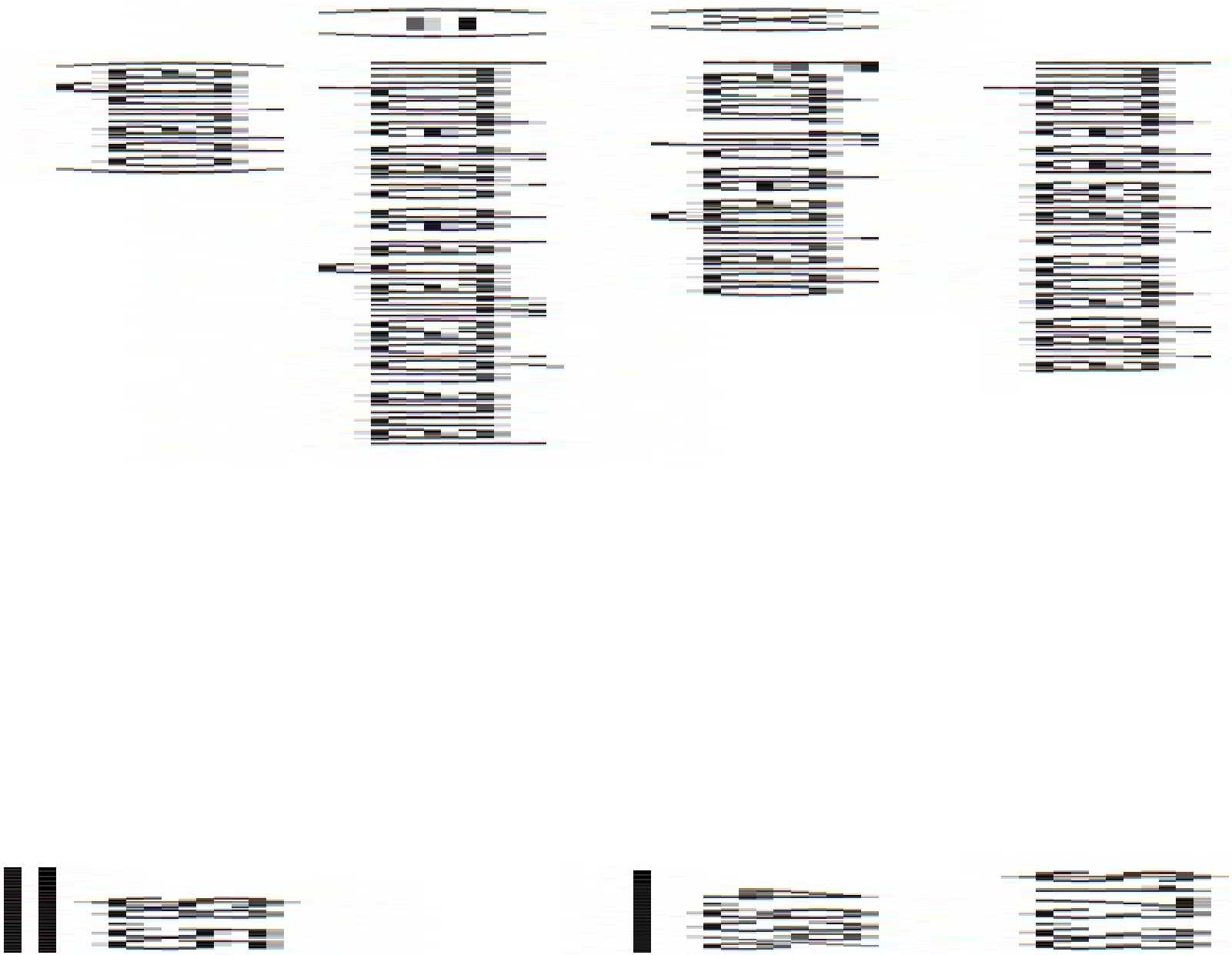


Horas de tiempo extra trabajado durante el mes de mayo de 2014

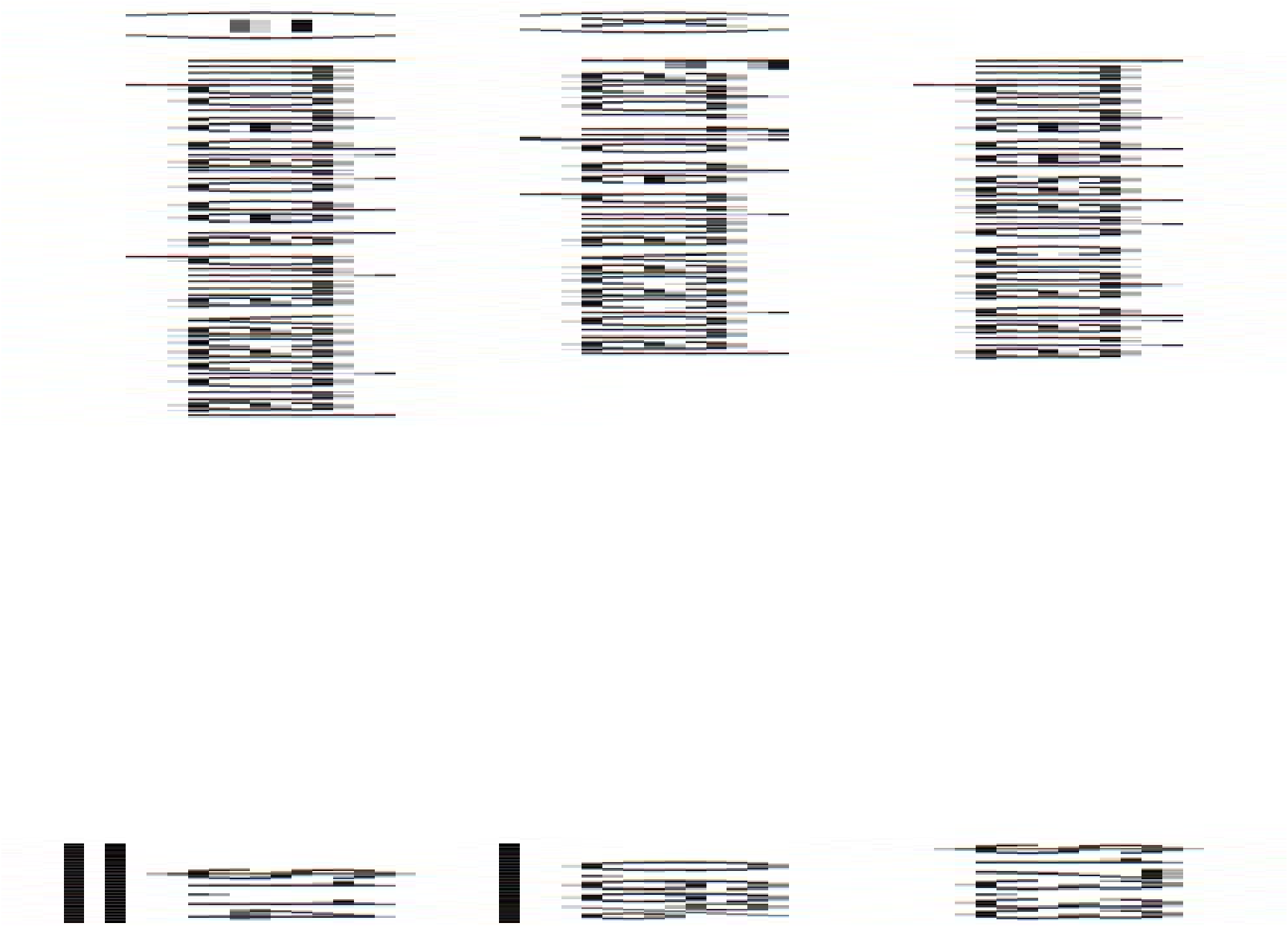
DESARROLLO

1o. Cálculo del importe del salario integrado fijo.

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



b) Determinación del importe diario de la prima vacacional.



c) Determinación del salario integrado fijo.

Importe del salario cuota diaria	$175.33
(+) Importe diario de la gratificación anual (aguinaldo)	8.35
(+) Importe diario de la prima vacacional	1.14
(=) Salario integrado IMSS	$185.02

2o. Cálculo del salario variable.

a) Determinación del importe por hora de tiempo extra doble.

	Importe del salario cuota diaria	$173.33
(÷)	Número de horas de la jornada nocturna	7
(=)	Importe del salario por hora	$24.76
(x)	Forma de pago de las horas extras que no exceden de nueve horas (doble)	2
(=)	Importe por hora de tiempo extra doble	$49.52

b) Determinación del importe por hora de tiempo extra triple.

Importe del salario cuota diaria	$175.33
(÷) Número de horas de la jornada nocturna	7
(=) Importe del salario por hora	$24.76
(x) Forma de pago de las horas extras que excedan de nueve horas (triples)	3
(=) Importe por hora de tiempo extra triple	$74.28

c) Determinación de horas integrables y exentas, así como su importe.

d) Determinación de la percepción variable por concepto de horas extras.

Importe total integrado de notas emitas	$78,05
Número de días de los meses de mayo y junio de 2014	61
Promedio diario por notas emitas	$12,80

3o. Cálculo del salario diario base de cotización mixto por comunicar en julio de 2014.

COMENTARIOS

La percepción por horas extras es uno de los conceptos más controversiales; en el artículo 27 de la LSS se indican claramente los márgenes de exención, con apoyo en el artículo 66 de la LFT, debiendo considerar que en el momento en que los límites máximos autorizados sean rebasados, el excedente será sujeto de integración como una percepción de tipo variable que va a modificar el SBC; para tal efecto, se aplicará lo establecido en el artículo 30 de la LSS, además de presentar el aviso de modificación correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes al bimestre de percepción (artículo 34, fracción III, de la LSS).

REFERENCIA

Artículos 27, 29, fracción II, 30 y 34 de la LSS; 66, 67

y 68 de la LFT; y 32, del RIPAEDI.

Segundo criterio: las horas extra que no excedan de tres horas en un día ni de tres veces en una semana se pagarán al doble, y las excedentes en horas y en veces se pagarán al triple.

Según el artículo 68 de la LFT, en la remuneración por tiempo extraordinario se considerará el límite de nueve horas a la semana; se pagarán éstas con 100% más del salario y las que excedan de las nueve horas a la semana con 200% más del salario, debido a que la legislación laboral, en primera instancia, establece de manera estricta –en los artículos 66 y 67– los límites para la prolongación de la jornada laboral y su forma de pago; por otra parte, en precepto independiente (artículo 68) permite que se exceda el límite de tiempo extraordinario sin perjuicio de las sanciones a las que puede hacerse acreedor el patrón.

No obstante, el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, mediante jurisprudencia I.3o.T.J/27, incluida en el Semanario Judicial de la Federación de agosto de 2011 –tomo XXXIV, página 1221–, dio a conocer su criterio respecto al mecanismo de pago del tiempo extraordinario, el cual señala que en los artículos 66, 67 y 68 de la LFT se advierte una forma de pago basada no sólo en el máximo de nueve horas generadas en una semana, sino también por día; por esta razón, para su pago deberá atenderse a las horas realmente laboradas por cada día.

Para aclarar lo expuesto en la tesis, el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito cita el ejemplo de un trabajador que prestó sus servicios toda una semana y generó dos horas extra diarias, de donde concluye que las primeras seis horas extra originadas en los primeros tres días de la semana serán pagadas con 100% más del salario, mientras que las restantes seis horas de los siguientes tres días con 200% más.

Lo anterior, en virtud de que los tres primeros días no excedieron de las nueve horas previstas a la semana; sin embargo, sí se rebasó el número de días permitidos; de ahí que las seis horas laboradas en los últimos tres días deben remunerarse con 200% más del salario.

A continuación, se transcribe la jurisprudencia I.3o.T.J/27 emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, a que se ha hecho referencia:

TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CALCULO PARA SU PAGO CONFORME A LOS ARTICULOS 66 A 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo establece que el tiempo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana. Por otra parte, los numerales 67 y 68 de la citada ley señalan, en cuanto a su pago, que las horas extras que no rebasen ese límite se cubrirán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, mientras que las horas que excedan de nueve a la semana deberán pagarse con un 200% más del salario respectivo. Ahora bien, de dichos dispositivos se advierte un mecanismo para el cálculo de su pago basado no sólo en el máximo de nueve horas generadas en una semana, sino también por día, razón por la cual deberá atenderse a las horas realmente laboradas por cada día. En ese sentido, si un trabajador prestó sus servicios toda una semana generando dos horas extras diarias, es claro que las primeras seis horas extras originadas en los primeros tres días serán pagadas con un 100% más del salario, mientras que las restantes seis horas de los siguientes tres días con un 200% más.

Amparo directo 75/2008. Gilberto Ramírez García. 9 de abril de 2008. Unanimidad de votos.

Amparo directo 596/2008. Víctor Correa Ramírez. 14 de agosto de 2008. Unanimidad de votos.

Amparo directo 932/2008. Angel Juan de la Rosa Estrada. 9 de octubre de 2008. Unanimidad de votos.

Amparo directo 869/2009. Mario Timoteo Martínez Bernal. 27 de octubre de 2009. Unanimidad de votos.

Amparo directo 169/2011. Martín Rey Viramontes Velázquez. 28 de abril de 2011. Unanimidad de votos.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXXIV, agosto de 2011, pág. 1221. Tesis I.3o.T. J/27. Jurisprudencia.

A manera de resumen, enseguida se indica la forma de retribuir las horas extra, considerando el criterio emitido por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito:

No se debe olvidar que para el tratamiento de las horas extra, a partir del criterio emitido por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, a continuación se indican los elementos que deben considerarse para su correcta aplicación:

1. La regla general establece que no deben excederse de tres horas diarias ni tres veces en una semana.

2. Cuando se laboren cuatro o más horas extra en un día, se contraviene la regla general y se deberá pagar el excedente en horas al triple.

3. Del mismo modo, cuando en una misma semana se labore tiempo extra por cuatro días o más, sin importar que se trabajen menos de tres horas en cada uno de ellos, se incumplirá igualmente la regla y se deberá pagar dicho excedente al triple.

4. Cuando se laboren cuatro o más horas extra en un mismo día o en cuatro días o más, aunque sean discontinuos, se infringirá también la regla; por lo que el pago del excedente será de manera triple.

CASO 10

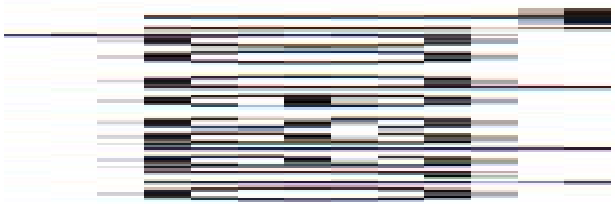
PLANTEAMIENTO

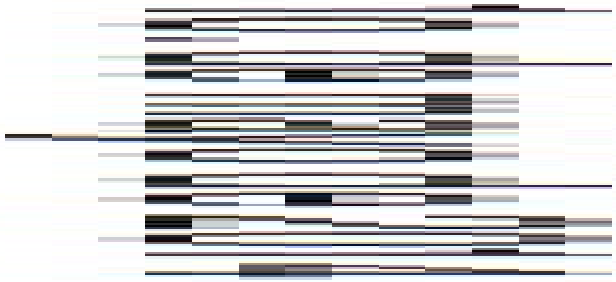
Determinación del salario mixto de un trabajador que incluye percepciones por concepto de tiempo extra esporádico que deberá integrarse al salario base de cotización para efectos del IMSS e Infonavit, con base en el criterio referente a que las horas extra que no excedan de tres horas en un día ni de tres veces en una semana, se pagarán al doble y los excedentes en horas y en veces se pagarán

al triple.

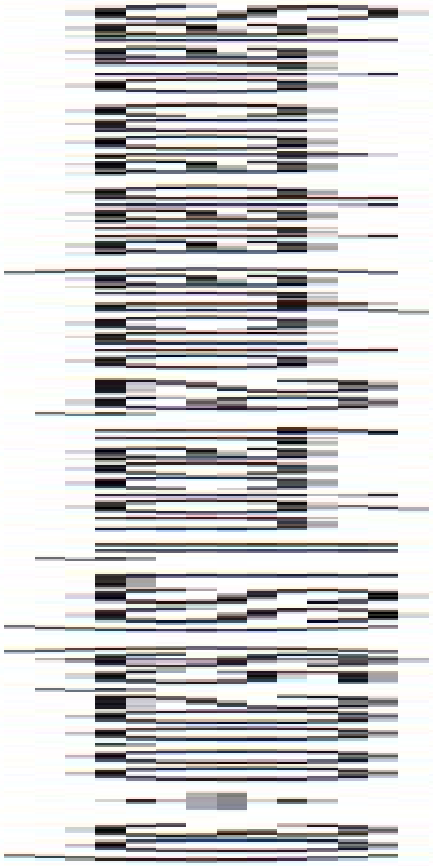
DATOS

Generales:

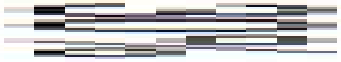


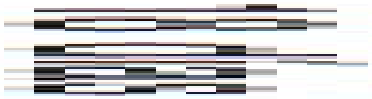


Del trabajador:

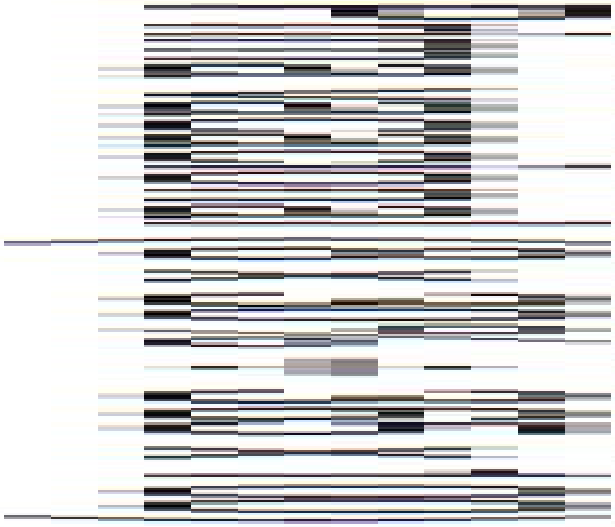


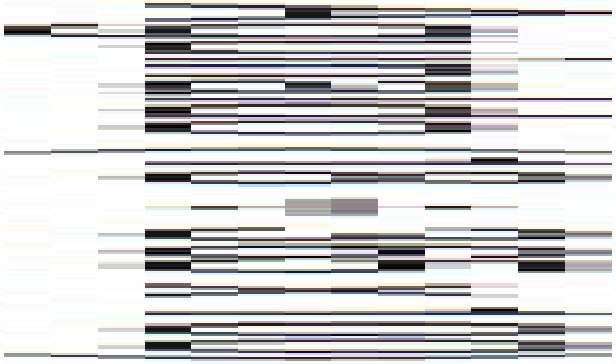
Prestaciones:

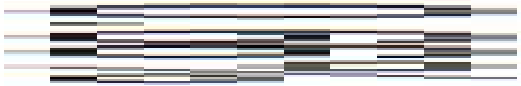




Factores fijos de integración:







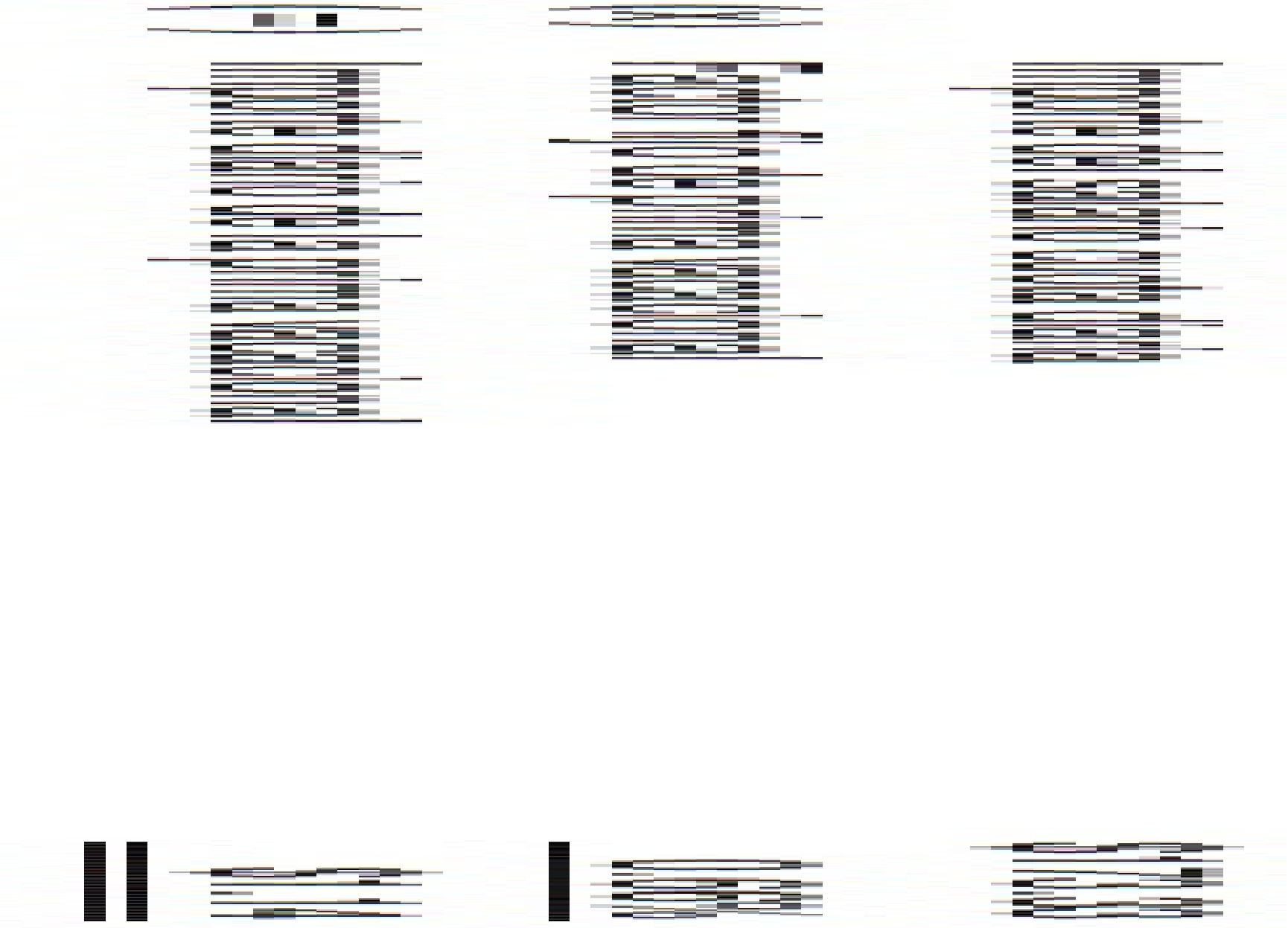
Horas de tiempo extra trabajado durante el mes de abril de 2014

DESARROLLO

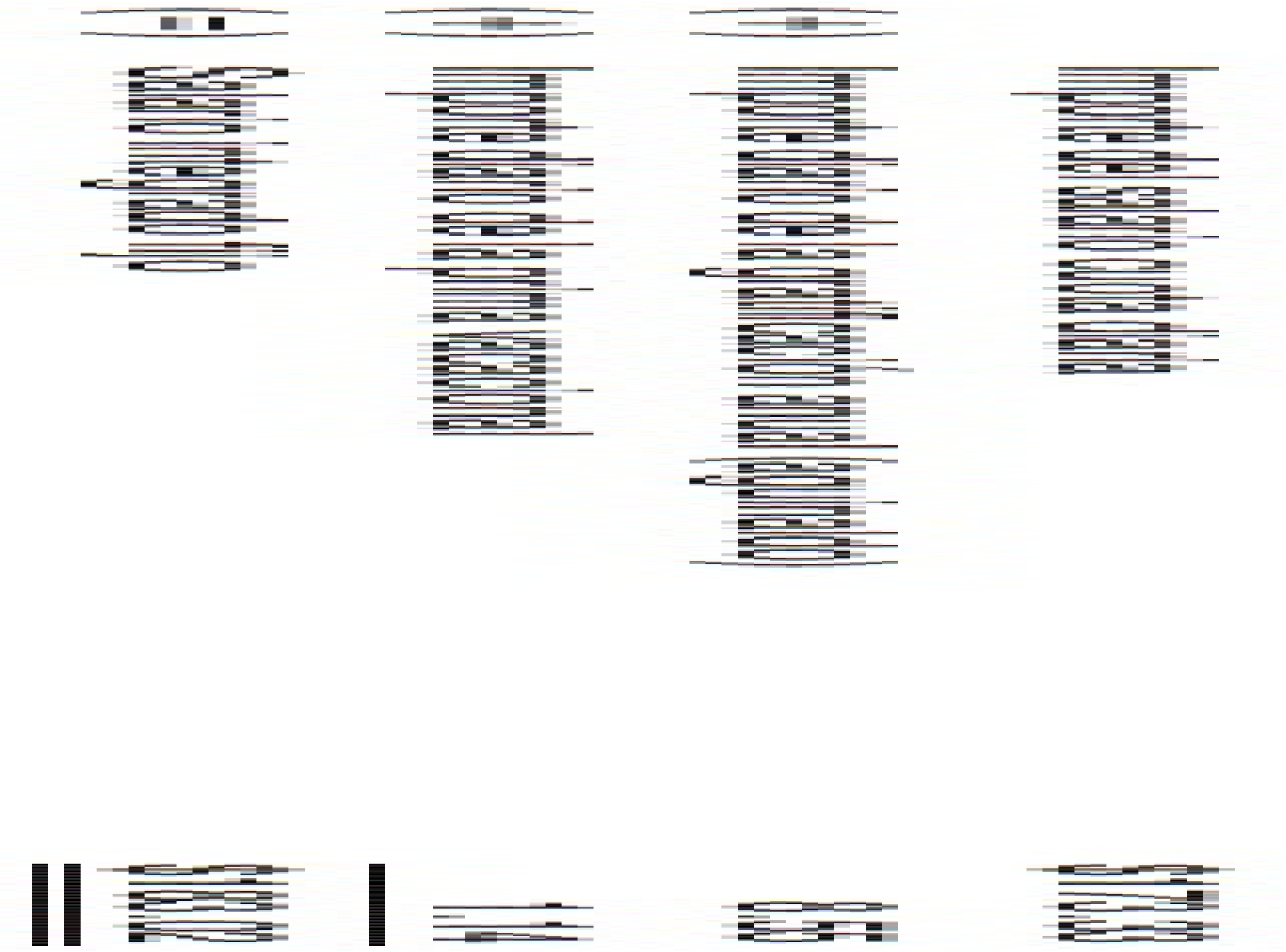
1o. Cálculo del importe del salario integrado fijo.

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

b) Determinación del importe diario de la prima vacacional.



c) Determinación del salario integrado fijo.



2o. Cálculo del salario variable.

a) Determinación del importe por hora de tiempo extra doble.

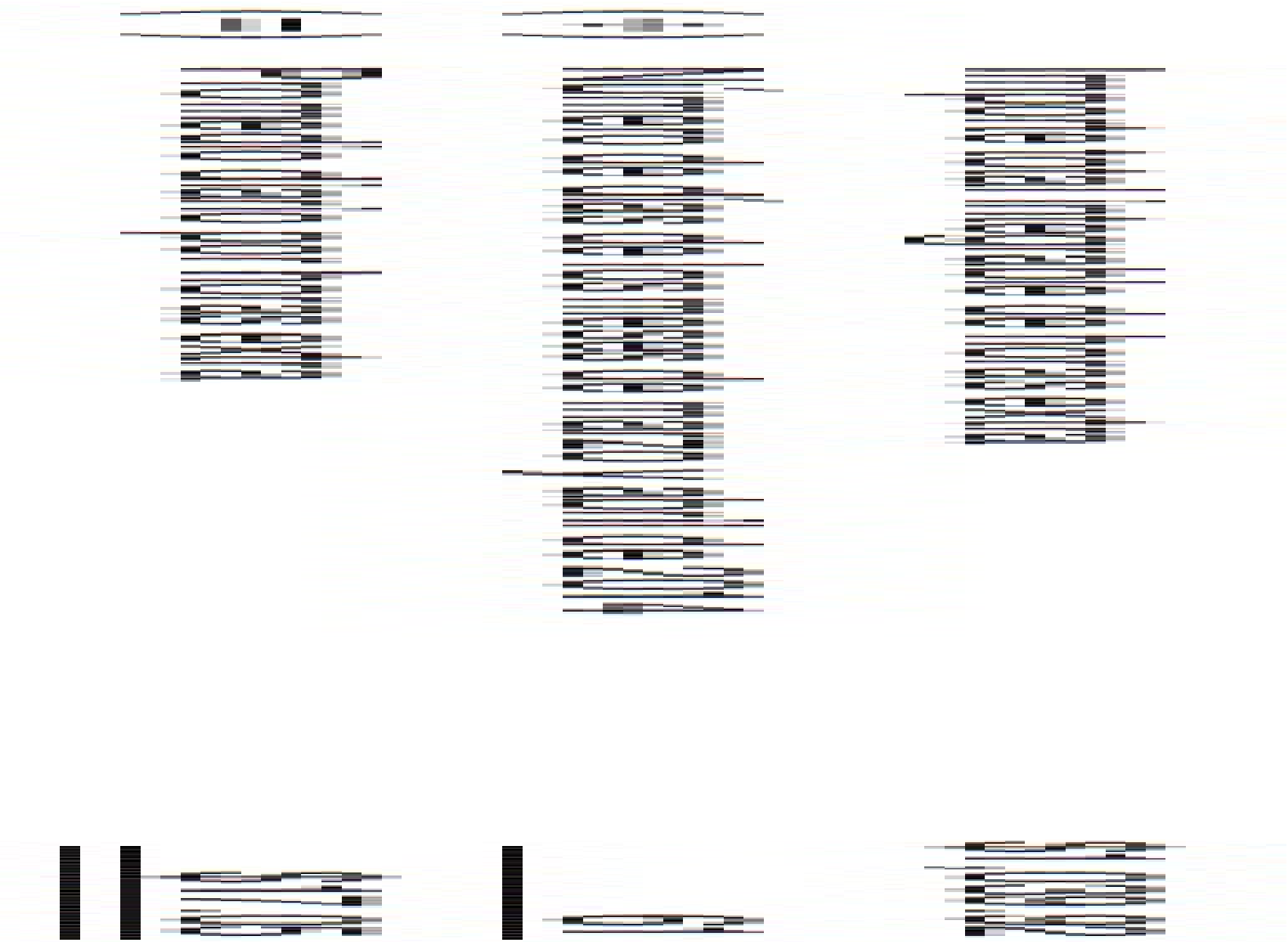
	Importe del salario cuota diaria	$173.33
(÷)	Número de horas de la jornada nocturna	7
(=)	Importe del salario por hora	$24.76
(x)	Forma de pago de las horas extra que no exceden de nueve horas (doble)	2
(=)	Importe por hora de tiempo extra doble	$49.52

b) Determinación del importe por hora de tiempo extra triple.

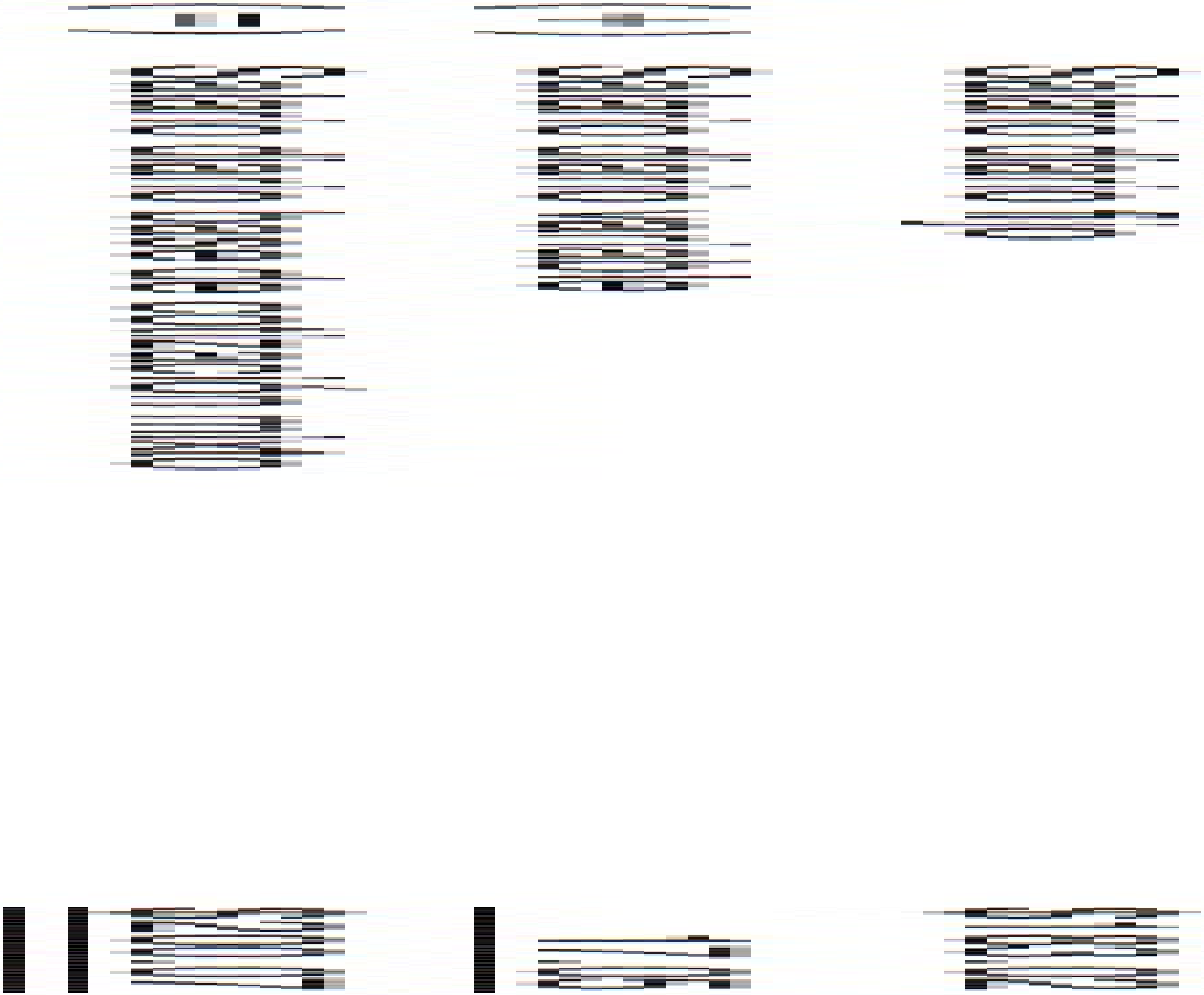
	Importe del salario cuota diaria	$173.33
(÷)	Número de horas de la jornada nocturna	7
(=)	Importe del salario por hora	$24.76
(x)	Forma de pago de las horas extra que exceden de nueve horas (triples)	3
(=)	Importe por hora de tiempo extra triple	74.28

c) Determinación de horas integrables y exentas, así como su importe.

d) Determinación de la percepción variable por concepto de horas extra.



3o. Cálculo del salario diario base de cotización mixto por comunicar en mayo de 2014.



COMENTARIOS

La percepción por horas extra es uno de los conceptos más controversiales; en el artículo 27 de la LSS se indican claramente los márgenes de exención, con apoyo en el artículo 66 de la LFT, debiendo considerar que en el momento en que los límites máximos autorizados sean rebasados, el excedente será sujeto de integración como una percepción de tipo variable que va a modificar el SBC; para tal efecto, se aplicará lo establecido en el artículo 30 de la LSS, además de presentar el aviso de modificación correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes al bimestre de percepción (artículo 34, fracción III, de la LSS).

Asimismo, para determinar el importe de las horas extra, se consideró el criterio referente a que aquellas que no excedan de tres horas en un día ni de tres veces en una semana, se pagarán al doble, y los excedentes en horas y en veces se pagarán al triple.

Lo anterior, de acuerdo con el criterio emitido por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, mediante jurisprudencia I.3o.T.J/27, incluida en el Semanario Judicial de la Federación de agosto de 2011 –tomo XXXIV, página 1221–, el cual señala que en los artículos 66, 67 y 68 de la LFT se indica un mecanismo de pago basado no sólo en el máximo de nueve horas generadas en una semana, sino también por día; por esta razón, para su pago deberá atenderse a las horas realmente laboradas por cada día.

REFERENCIA

Artículos 27, 29, fracción II, 30 y 34 de la LSS; 66, 67 y 68 de la LFT; y 32 del RIPAEDI, y jurisprudencia I.3o.T.J/27 emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito.

Por la importancia del tema, en seguida se abunda desde el antecedente del concepto hasta el análisis de los ámbitos laboral, fiscal y de seguridad social, toda vez que se requiere conocer en su conjunto las diversas disposiciones que, de acuerdo con su cumplimiento, conlleven al adecuado establecimiento del plan múltiple de previsión social.

La previsión social nace y evoluciona a la par con el derecho del trabajo e históricamente se ha conservado como una potestad de la clase trabajadora, dado que su propósito es proporcionar a los trabajadores una seguridad futura, la cual está basada en los dos aspectos fundamentales siguientes:

a) Conforme a lo establecido, el artículo 123 de la Carta Magna, a fin de satisfacer las necesidades presentes y futuras de los trabajadores, no en forma individual sino de manera conjunta.

b) Según lo convenido en los contratos colectivos de trabajo.

Ello indica que la previsión social en México tiene un doble sentido, pues inicialmente se lograron satisfacer las necesidades próximas de los trabajadores, como combatir el analfabetismo –acorde con el mandato constitucional para las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo–; ofrecer el servicio público de empleo gratuito; otorgar habitaciones a los trabajadores; adoptar

sistemas adecuados de higiene, salubridad y seguridad industrial, así como medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades; atender las consecuencias de los riesgos de trabajo; crear cajas de seguros populares –precursoras de los seguros sociales– y expedir normas reguladoras para el trabajo de mujeres y menores.

Con el paso de los años, se han satisfecho algunas de las necesidades futuras, pues se ha enfatizado en establecer normas que favorezcan el bienestar de los trabajadores; es decir, la pretensión del legislador se ha orientado a otorgar prestaciones adicionales al salario del trabajador que permitan acceder a ciertos bienes materiales y beneficios culturales tendientes a elevar su nivel de vida.

Se trata, por tanto, de un concepto amplio y complejo en su aplicación, además de que hasta 2002 no se encontraba definido en ningún ordenamiento jurídico; por lo que, tanto los tribunales como algunos especialistas en la materia, trataron de conformar una definición de previsión social para, con base en ella, establecer las prestaciones y planes respectivos.

En este sentido, destaca la definición estructurada por el licenciado Francisco González Díaz Lombardo, que señala a la previsión social como el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger íntegramente a los trabajadores y a sus beneficiarios, con objeto de asegurarles un mayor bienestar económico, social y cultural.

Asimismo, según Alfonso Becerril Aréchiga, la previsión social es una serie de reglas y prestaciones que conllevan una elevación del nivel económico, social, físico, cultural e integral, que son proporcionados por los patrones con tales fines, y que no constituyen una remuneración de los servicios, pues no se otorgan en función de éstos, sino para complementar y acrecentar el ámbito de

desarrollo psicofísico y social del trabajador.

En tanto, la siguiente tesis es una de las muchas que ayudaron a definir el concepto de previsión social.

RENTA IMPUESTO SOBRE LA, GASTO DE PREVISION SOCIAL. CONCEPTO. Tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 20, fracción VIII y 26, fracción VII, de la Ley del Impuesto sobre la Renta en vigor para el ejercicio de 1975, en relación con el artículo 50, fracción II, inciso b), del mismo ordenamiento legal se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendiente a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

Amparo directo 843/77. Informe anual de 1978 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tercera Parte.

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

Amparo directo 434/79, Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y Revisiones 839/79 y 792/86 de la Sala Superior del

Tribunal Fiscal de la Federación.

No obstante, éstos y otros criterios condujeron a la autoridad a precisar, dentro de una norma jurídica, un concepto específico al respecto, por lo que finalmente, como parte de la reforma fiscal para 2003, se incorporó dentro de las disposiciones de la LISR, la definición de previsión social, al establecer en su artículo 8o., último párrafo, lo siguiente:

Para los efectos de esta Ley, se considera previsión social, las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Con la reforma a la LISR publicada en el DOF el 11 de diciembre de 2013, el concepto de previsión social se reubica al artículo 7o., penúltimo párrafo, y se incorpora a los socios o miembros de sociedades cooperativas como beneficiarios de la misma. También se indican los casos en que no se considerará previsión social.

Para mayor claridad, a continuación se cita el texto vigente a partir del 1o. de enero de 2014.

Para los efectos de esta ley, se considera previsión social las erogaciones

efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas.

Está claro así que la previsión social implica beneficios concedidos generalmente en especie, con independencia del salario recibido y del trabajo que se realice. Son beneficios otorgados por la simple existencia de la relación laboral; por tanto, dichas prestaciones quedan excluidas para efectos de indemnización, conforme a los artículos 84 y 89 de la LFT, los cuales señalan que para determinar el monto de las indemnizaciones se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a éstas, incluyendo la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones que reciba el empleado por su trabajo.

No hay una regulación específica para este tipo de prestaciones; no obstante, tanto trabajadores como patrones –que las otorgan de manera voluntaria y unilateral– deben considerar las repercusiones de carácter fiscal, laboral y en materia de seguridad social e Infonavit.

Desde el punto de vista fiscal, los artículos 27, fracción XI y 93 –en algunas de sus fracciones– de la LISR, denotan algunas prestaciones de previsión social, mismas que a continuación indicamos:

Según la fracción XXX del artículo 28 de la nueva LISR, a partir del 1o. de

enero de 2014 los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores no serán deducibles hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos; es decir, los referidos pagos sólo se podrán deducir en un 47%.

Cuando las prestaciones otorgadas por los empleadores a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto a las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, los citados pagos se deducirán en un 53% y el restante 47% no será deducible; de lo contrario, se aplicará lo indicado en el párrafo anterior. De acuerdo con la regla I.3.3.1.16 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014 (DOF 30/XII/2013), para determinar si en el ejercicio de que se trate disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

a) Se obtendrá el cociente 1 conforme a la siguiente operación:

Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio de que se trate

(÷) Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio de que se trate

(=) Cociente 1

b) Se obtendrá el cociente 2 conforme a la siguiente operación:

Total de remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el empleador a su trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de estos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior

(÷) Total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el empleador a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior

(=) Cociente 2

c) Cuando el cociente 1 sea menor que el cociente 2, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el empleador a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores.

Para determinar el cociente señalado en los incisos a) y b) anteriores, se considerarán, entre otras, las siguientes erogaciones:

Sueldos y salarios.

Rayas y jornales.

Gratificaciones y aguinaldo.

Indemnizaciones.

Prima de vacaciones.

Prima dominical.

Premios por puntualidad o asistencia.

PTU.

Seguro de vida.

Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.

Previsión social.

Seguro de gastos médicos.

Fondo y cajas de ahorro.

Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.

Ayuda de transporte.

Cuotas sindicales pagadas por el patrón.

Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.

Prima de antigüedad (aportaciones).

Gastos por fiesta de fin de año y otros.

Subsidios por incapacidad.

Becas para trabajadores y/o sus hijos.

Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.

Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.

Intereses subsidiados en créditos al personal.

Horas extras.

Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

Entre los ingresos exentos del pago del ISR más comunes que perciben los trabajadores, podemos mencionar los siguientes:

a) Tiempo extra exento.

b) Aguinaldo exento.

c) PTU exenta.

d) Prima vacacional exenta.

e) Previsión social exenta, por ejemplo: vales de despensa exentos y fondo de ahorro exento.

En el caso de los ingresos gravados con el ISR para los trabajadores (sueldos y salarios gravados, tiempo extra gravado, aguinaldo gravado, prima vacacional gravada, PTU gravada, previsión social gravada, premios de asistencia y puntualidad, bonos de productividad, etcétera), serán totalmente deducibles. Para tal efecto, deberán cumplirse los requisitos que las disposiciones fiscales establecen para su deducción.

Las prestaciones deben administrarse con espíritu de ayuda para quien tiene menos, pero de igual a igual.

Así, el artículo 102 de la LFT establece que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, así como

razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

En consecuencia, habrán de expresarse en porcentaje para respetar la regla de proporcionalidad.

Según Alfonso Becerril Aréchiga, las prestaciones de previsión social tienen las características siguientes:

1. **Se conceden en forma adicional al salario.**

2. **Se otorgan con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.**

3. **Proporcionan la seguridad al trabajador y su familia en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación de las relaciones de trabajo, etcétera.**

4. **Fomentan el espíritu de grupo.**

5. **Son reguladoras de la relación capital-trabajo.**

Dichas prestaciones pueden ser o no contractuales; pueden llegar a serlo, desde luego, pero no por su propia naturaleza, sino por sus efectos en la aplicación de las mismas, así opinan José Sordo Gutiérrez, Juan José Hinojosa de León y Alfredo Zolondz en la obra Administración de contratos colectivos de trabajo.

El que estén en contrato, no vuelve a las prestaciones como laborales o de trabajo, pues es sólo un requisito particular en materia de tributación.

Tal afirmación es tan cierta que, dentro de los requisitos de exención establecidos en el artículo 93 de la LISR, sólo tres fracciones que agrupan los conceptos de previsión social requieren de estar en contratos de trabajo, ellos son:

1. **Las indemnizaciones por riesgos o enfermedades (fracción III).**

2. **Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral (fracción VI).**

3. **Los ingresos percibidos con motivo de incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga (fracción VIII).**

Toda vez que las prestaciones de previsión social son concedidas por el simple establecimiento de la relación laboral y no son precisamente sueldo, significa que no serán parcialmente deducibles sólo por el otorgamiento y su constancia, sino que habrán de cumplirse determinados requisitos, tanto de tipo general como particular, para cada prestación de previsión social.

Requisitos generales

Los requisitos de tipo general son aquellos relativos a los comprobantes que se obtienen por entrega de la prestación; en tal caso, deberán cumplir con lo establecido en los artículos 27, fracción III, y 147, fracción IV, de la LISR, así como 29 y 29-A del CFF.

Requisitos particulares

Los requisitos específicos que deben cumplir las prestaciones de previsión social están ubicados en los artículos 27, fracción XI, de la LISR, así como 30, 40 a 43, 122 y 125 del RISR vigente.

De acuerdo con la fracción II del artículo noveno de las DTLISR2014, el RISR publicado en el DOF el 17/X/2003 continuará aplicándose en lo que no se oponga a la nueva LISR y hasta en tanto se expida un nuevo Reglamento.

Así, el artículo 27, fracción XI, primer párrafo, primera oración, de la LISR establece el primer requisito que debe satisfacer la previsión social, al señalar:

XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores...

De la lectura del párrafo anterior, se desprenden como requisitos fundamentales de la previsión social, los siguientes:

1. **Que las prestaciones de previsión social sean generales.**

2. **Que se otorguen en beneficio de todos los trabajadores.**

Por tanto, debe identificarse cuándo una prestación es general y qué se entenderá por el concepto “todos los trabajadores”.

Para tal efecto, el artículo 27, fracción XI, de la LISR precisa las condiciones bajo las cuales se cumplirá el requisito de generalidad, aun cuando la empresa tenga trabajadores no sindicalizados y sindicalizados a su servicio, así como varios sindicatos, tal como se indica en seguida.

a) Patrones con trabajadores sindicalizados

Al respecto, el artículo 27, fracción XI, segundo párrafo establece:

XI. . . . . . .

Para los efectos del párrafo anterior, tratándose de trabajadores sindicalizados se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general cuando las mismas se establecen de acuerdo a los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

De ahí que la empresa con trabajadores sindicalizados cumplirá con el requisito de generalidad cuando:

Las prestaciones de previsión social se establezcan en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

En tanto, el tercer párrafo de la fracción en comento señala las condiciones bajo las cuales se cumplirá la generalidad en caso de que el empleador tenga varios sindicatos.

XI.. . . . . .

. . . . . .

Cuando una persona moral tenga dos o más sindicatos, se considera que las prestaciones de previsión social se otorgan de manera general siempre que se otorguen de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo o contratos ley y sean las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato, aun cuando éstas sean distintas en relación con las otorgadas a los trabajadores de otros sindicatos de la propia persona moral, de acuerdo con sus contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

Por tanto, cuando la empresa tenga dos o más sindicatos, se cumplirá con el requisito de generalidad cuando:

Las prestaciones se establezcan en el contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

Se otorguen las mismas para todos los trabajadores del mismo sindicato.

No importa que las prestaciones difieran entre los distintos sindicatos de la empresa.

b) Patrones con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

El criterio de generalidad aplicable a este caso se encuentra establecido en el artículo 27, fracción XI, cuarto párrafo, de la LISR, ya que a la letra dice:

XI.. . . . . .

. . . . . .

Tratándose de trabajadores no sindicalizados, se considera que las prestaciones de previsión social son generales cuando se otorguen las mismas prestaciones a todos ellos y siempre que las erogaciones deducibles que se efectúen por este concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, sean en promedio aritmético por cada trabajador no sindicalizado, en un monto igual o menor que las erogaciones deducibles por el mismo concepto, excluidas las aportaciones de seguridad social, efectuadas por cada trabajador sindicalizado...

Al analizar este párrafo, se deduce que la empresa con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cumplirá con el requisito de generalidad, respecto de los no sindicalizados, al observar lo siguiente:

Las prestaciones de previsión social para los trabajadores no sindicalizados sean las mismas para todos ellos.

El promedio aritmético de las prestaciones deducibles de cada trabajador no sindicalizado, excluyendo las aportaciones de seguridad social, sea el mismo o menor que el promedio aritmético de las prestaciones deducibles por cada trabajador sindicalizado.

c) Patrones que sólo tienen trabajadores no sindicalizados

La generalidad en el otorgamiento de las prestaciones de previsión social, cuando la empresa tiene sólo trabajadores no sindicalizados, se encuentra establecida en el artículo 27, fracción XI, párrafos cuarto y último, de la LISR.

Así, en este caso se cumplirá con el requisito de generalidad cuando el monto de las prestaciones de previsión social otorgadas a estos trabajadores, sin considerar las aportaciones de seguridad social, las aportaciones a los fondos de ahorro, a los fondos de pensiones y jubilaciones complementarios a los que establece la LSS, ni las erogaciones por gastos médicos y primas de seguros de vida, no exceda de 10 veces el SMGVAG que corresponda al trabajador, elevado al año.

De ahí que se considere que este límite de deducción permitirá que un mayor número de empresas evalúe el costo benéfico de otorgar este tipo de prestaciones.

De lo antedicho, hay que destacar que si bien la previsión social se debe otorgar en forma general a los trabajadores, de acuerdo con la LISR, en algunos casos, tales prestaciones deben ser las “mismas” para los trabajadores, por lo que surge la duda del alcance que debe tener este concepto.

Así, según el significado expresado por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “mismo” o “misma” indica igualdad respecto de lo mencionado; igual o parecido; y se enuncian como sinónimos: idéntico, igual, semejante, similar o equivalente. No obstante, en el contexto de los requisitos para deducir las prestaciones de previsión social no es claro su alcance, pues de otorgarse a todos los trabajadores las mismas prestaciones, en cuanto a concepto, monto y proporción, ello no sería acorde con la realidad.

Por tanto, en nuestra opinión, la palabra “mismas” implica que se otorguen prestaciones de previsión social por el mismo concepto o naturaleza jurídica, aun cuando sean en montos y proporciones distintos, pero respetando siempre el requisito de generalidad.

Un requisito básico que debían cumplir los gastos de previsión social, según el artículo 20, fracción IV, del RLISR aplicable hasta el 17 de octubre de 2003, era que se incluyeran en planes de previsión social que debían constar por escrito e indicar en ellos la fecha a partir de la cual iniciaría cada uno de ellos; de igual manera, establecía que los patrones comunicarían al personal la fecha en que comenzaría la vigencia del plan, dentro del mes siguiente a su inicio.

Sin embargo, si bien el RLISR vigente –publicado en el DOF del 17 de octubre de 2003– no incluye una disposición que regule lo antedicho, es recomendable satisfacer los lineamientos referidos, no para cumplir con un requisito de deducibilidad de los gastos por concepto de previsión social, sino para regular la entrega de tales prestaciones a los trabajadores.

Así, el plan de previsión social, de acuerdo con las necesidades, puede ser múltiple, con todas las prestaciones que otorgue la empresa o bien, diversos planes por cada prestación, atendiendo a las circunstancias siguientes:

Si tiene trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Si tiene más de un sindicato.

Si los trabajadores están expuestos a grados de riesgos diferentes.

Si se tiene personal que labore en establecimientos ubicados fuera del país.

En consecuencia, atendiendo a las disposiciones reglamentarias ya citadas, las formalidades que debe cumplir el o los planes son los que a continuación se citan:

1. Constar por escrito, a pesar de no ser un requisito formal, representa una evidencia documental de que las prestaciones se están otorgando de manera general en beneficio de los trabajadores.

2. Indicar la fecha en la que se inicia el plan, a fin de hacerlo del conocimiento de los trabajadores.

3. Señalar el tipo de participantes; es decir, si el plan aplicara para los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados o para ambos, de ser el caso.

4. Efectuarlos en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente (artículo 43, fracción I, del RISR).

5. Nombrar a los beneficiarios de los planes, dado que no necesariamente el trabajador tendrá que ser el beneficiario; se puede designar a las personas siguientes: el esposo o el concubinario, la esposa o la concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el padre adoptivo, así como los menores, no obstante que no sean descendientes ni hijos adoptivos del trabajador, siempre que en todos los casos dependan económicamente de éste. Sólo en las prestaciones por fallecimiento no operará dicha condicionante (artículo 43, fracción II, del RISR).

6. Confirmar en los casos de seguros de vida que el trabajador será el único beneficiario de esta prestación; es decir, que sólo podrá asegurarse al trabajador, de acuerdo con los artículos 27, fracción XI, sexto párrafo, de la LISR, y 44 del RISR.

Finalmente, dentro el panorama general de tipo fiscal, habrán de considerarse dos aspectos importantes a saber:

a) Los límites de deducibilidad establecidos en el artículo 27, fracción XI, cuarto y último párrafos, de la LISR.

b) La deducción parcial de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para los trabajadores, establecida en la fracción XXX del artículo 28 de la LISR.

c) Los límites de exención que establece el artículo 93 de la LISR.

Para efectos del IMSS e Infonavit, no importa si las prestaciones se otorgan con independencia o no del salario, si son o no de previsión social, puesto que, para integrar el salario, los artículos 27 de la LSS y 32 del RIPAEDI establecen los lineamientos específicos, tanto de integración como de excepción.

En seguida, se muestran algunos conceptos de previsión social que pueden ser excluidos de integración y las condiciones a cumplir.

-

-

Mediante la prestación correspondiente a servicios médicos y hospitalarios, la empresa cubre directamente al trabajador una parte o la totalidad de los gastos médicos, dentales y hospitalarios en que incurre por declinar los derechos que el IMSS le reconoce.

La LSS indica en su artículo 27, fracción II, que no se consideran dentro del SBC las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

La misma afirmación se aplica en materia del Infonavit por disposición expresa de los artículos 29, fracción II, de la Linfonavit, y 32, fracción III, del RIPAEDI.

De lo anterior, se infiere que, si en los contratos colectivos o individuales de trabajo se establece que la empresa proporcionará (con intermediación sindical) a sus empleados beneficios adicionales –entre ellos, reembolsos por gastos médicos, dentales u hospitalarios y por la compra de anteojos–, condicionados a que se manifiesten estos supuestos, se considerará de carácter eventual el otorgamiento de la prestación, la cual no debe integrarse, por tanto, al SBC.

Al respecto, la normatividad interna del IMSS previene lo siguiente:

Bajo la denominación de previsión social se consigna contractualmente, en un conjunto de prestaciones, para atender a contingencias o necesidades previsibles, condicionadas a que se den los supuestos para su otorgamiento.

Atento a lo anterior, si se establece en los contratos colectivos de trabajo, que la empresa otorgará beneficios adicionales al trabajador, tales como reembolsos por gastos médicos, dentales, hospitalarios, funerarios, así como anteojos y otros similares, condicionados a que se den alguno o algunos de estos supuestos, por lo que de carácter eventual su otorgamiento, y en consecuencia en estos casos, no se deben acumular al salario para efectos de cotización.

Al respecto, es aplicable por analogía la Tesis número 107/75 de fecha 2 de octubre de 1978 del Tribunal Fiscal de la Federación, en la que se menciona en su parte conducente que… las gratificaciones especiales otorgadas a los trabajadores por la empresa en forma eventual, no pueden considerarse como percepciones que integren el salario, ya que para tal supuesto se requiere que constituyan ingresos continuos y reiterados.

-

-

Con fundamento en los artículos 96 y 98 de la LSS, a todo asegurado que padezca de una enfermedad general, se pagará un subsidio en dinero, equivalente al 60% del último salario diario de cotización, desde el cuarto día de incapacidad y hasta por un término de 52 semanas, el cual podrá prorrogarse incluso 26 semanas, mediante dictamen del propio instituto.

En ocasiones el empresario decide, por lo anterior, cubrir a los trabajadores como prestación de previsión social, el sueldo de los primeros tres días de ausencia por incapacidad y complementar el subsidio otorgado por el IMSS a partir del cuarto día; es decir, le paga el restante 40%.

Debido a ello, la prestación referida se define como el pago que el trabajador recibe de su patrón cuando está imposibilitado para laborar por una enfermedad general y al amparo de un comprobante clínico que el IMSS expidió. Por lo mismo, aquélla no forma parte del SBC referido en los artículos 27 de la LSS y 32 del RIPAEDI.

El artículo 42, fracciones I y II, de la LFT establece al respecto que la enfermedad contagiosa y la incapacidad por accidente o enfermedad del empleado que no constituyan un riesgo de trabajo son causas de suspensión temporal de las relaciones laborales y, por tanto, esa persona no está obligada a prestar sus servicios ni el patrón a pagar el sueldo respectivo.

Según el artículo 43, fracción I, del mismo ordenamiento esa suspensión surtirá efectos a partir de que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o desde el momento en que el IMSS expida la incapacidad y hasta que el periodo amparado por ésta concluya.

Para no considerarse como un ingreso acumulable para el trabajador, debe otorgarse bajo el plan de previsión social, puesto que está contemplado en el artículo 93, fracción VIII, de la LISR como ingreso exento.

Sin embargo, la exención está limitada hasta siete veces el SMGVAG del contribuyente, incluyendo los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y algunos otros conceptos de previsión social establecidos en la misma fracción.

Otros requisitos de exención son los siguientes:

a) Que se concedan de manera general.

b) Que se concedan de acuerdo con las leyes o los contratos de trabajo.

Puesto que se trata de un beneficio de previsión social, para su deduciblidad

parcial habrán de observarse, tanto los requisitos generales como particulares citados al inicio del tema.

-

-

La prestación del título consiste en el reembolso que la empresa realiza a los trabajadores a su servicio, por los gastos en que hayan incurrido con motivo de los estudios de ellos o de sus hijos.

Sobre el particular, el artículo 132, fracción XIV, de la LFT establece como obligación de los patrones que empleen a más de 100 y menos de 1,000 personas, cubrir los gastos indispensables para sostener decorosamente los estudios técnicos, industriales o prácticos que realice –en centros especiales, nacionales o extranjeros– uno de sus trabajadores o un hijo de éstos, designado según sus aptitudes, cualidades o dedicación, por sus padres y el empresario.

El patrón proporcionará tres becas a los trabajadores, si tiene a su servicio más de 1,000 empleados.

El mismo precepto fija como obligación para el trabajador beneficiario de la beca que tenga como mínimo un año de servicios al patrón que se la conceda.

Como el importe de la beca es una cantidad que el trabajador recibe en forma directa fija y constante, que integra, por tanto, el salario para efectos del IMSS, no se considera entre los conceptos excluyentes del salario, previstos en los artículos 27 de la LSS, y 32 del RIPAEDI.

Empero, cuando se trata de capacitación otorgada a los trabajadores, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 153-A de la LFT, puesto que se trata de una obligación patronal y la empresa contrata los servicios en forma directa con las instituciones capacitadoras, sin intervención de los trabajadores, desde luego que no se trata de una percepción que debe integrarse al SBC.

En relación con lo expuesto, el artículo 137 del RLISR tipifica las becas educacionales como ingresos que los trabajadores obtienen por prestar un servicio personal subordinado.

No obstante, si se establece un adecuado plan de previsión social que se ubique en los artículos 27, fracción XI, y 93, fracción VIII, de la LISR, bajo el concepto de becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, podrá considerarse como un gasto parcialmente deducible para el patrón y un ingreso exento para el trabajador, tomando en cuenta el límite establecido en el párrafo penúltimo del mencionado artículo 93.

Los requisitos de exención son los siguientes:

1. **Que se concedan de manera general.**

2. **Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.**

-

-

Son cantidades que la empresa entrega al sindicato habitualmente para ser destinados a aquellos gastos culturales, deportivos o recreativos a favor del trabajador, producto de su asistencia a conciertos, obras teatrales, conferencias, clubes sociales o deportivos, entre otros, así como para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, compra de uniformes y equipos deportivos u otros análogos.

De acuerdo con el artículo 132, fracción XXV, de la LFT es obligación de los patrones contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En este caso, el artículo 27, fracción II, de la LSS, después del segundo punto y seguido, establece que tampoco se tomarán en cuenta las cantidades para fines sociales de carácter sindical; por tanto, quedan fuera de la integración salarial; de la misma forma lo indica el artículo 32, fracción III, del RIPAEDI.

Al respecto, la normatividad interna del IMSS establece lo siguiente:

Por lo que se refiere a las aportaciones que la empresa entrega al sindicato por estipulación contractual o consuetudinaria para el mantenimiento de escuelas, bibliotecas, clubes deportivos o culturales o para la compra de uniformes,

equipos deportivos u otros análogos no integran el salario base de cotización del trabajador al quedar incluidos en la frase final del inciso b) del artículo 32 (actual fracción II del artículo 27) de la Ley del Seguro Social al señalar como excepción, las cantidades otorgadas por el patrón, para fines sociales o sindicales.

En el actual artículo 27, fracción II, de la LSS se indica para fines sociales de carácter sindical, afirmación que implica obligatoriamente la mediación del sindicato para que dichas percepciones no integren al SBC, situación diferente aplicaba en la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997, que establecía en su artículo 32, inciso b), para fines sociales o sindicales, dejando abierta la posibilidad de pagar los gastos con fines sociales directamente o mediante el sindicato.

Por ello, debe ponerse especial atención en el cumplimiento de dicho requisito.

Estas prestaciones pueden formar parte de un plan de previsión social que beneficie a los trabajadores, sin costo adicional para el patrón, debido a que no integran para efectos del IMSS, pero cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley y el reglamento del ISR para su deducción y las limitaciones establecidas para su exención.

Como requisitos de exención se encuentran los siguientes:

a) Que se concedan de manera general.

b) Que se concedan de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.

-

Introducción

Por la importancia que para la empresa _____ reviste su personal, y a fin de mejorar tanto el nivel de vida como cultural de éste y de su familia, la empresa _____ ha decidido implantar el presente plan de prestaciones de previsión social.

El otorgamiento y la constitución del plan de prestaciones de previsión social se fundamentan en el precepto y en los ordenamientos siguientes: artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; y Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento.

Objeto del plan

El objeto del plan es cumplir lo señalado sobre el particular en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, a fin de mejorar tanto las relaciones obrero-patronales como garantizar la salud física, moral y social de los empleados y de sus familias.

Duración

El presente plan entrará en vigor el día _____ del mes de _____ de 20 ___ y tendrá un periodo de vigencia de ____, contado a partir de su implantación. Quedarán a voluntad de la empresa su ratificación, modificación o cancelación temporal o definitiva, según las condiciones que las disposiciones legales correspondientes fijen.

Participantes

Tomarán parte de los beneficios de este plan los trabajadores o empleados activos de la empresa _____, independientemente de los niveles y de las categorías que tengan.

Cabe aclarar que los trabajadores o empleados que dejen de prestar sus servicios en esta empresa no participarán; por tanto, de los beneficios reportados en el plan.

Comunicado para el personal sobre el plan de prestaciones

de previsión social

El presente plan se dará a conocer por escrito a todos los trabajadores o empleados de la empresa_____ en un acto a cargo del

director general o de algún representante facultado para realizarlo.

Vigilancia

El departamento de personal se encargará de administrar el presente plan y de vigilar su cumplimiento.

Asimismo, se formará un comité para establecer las reglas que garanticen el adecuado funcionamiento del plan, mediante la supervisión y la delimitación de responsabilidades, en su caso. El presidente de dicho comité será el encargado del departamento de personal.

El comité referido se integrará por igual número de trabajadores o empleados que de representantes patronales.

Lineamientos por seguir

El cumplimiento y la interpretación cabales del plan exigirán que la empresa y los participantes se sometan a la jurisdicción de los tribunales del Estado de _____, que serán los únicos competentes para conocer de los problemas que se presenten. Por tal circunstancia, los participantes se sujetarán al domicilio legal de la empresa para ejercer cualquier acción legal.

De igual forma, será necesario formular un instructivo tendente al funcionamiento adecuado del plan. En él se darán a conocer las reglas que detallen con claridad cómo se otorgarán los conceptos previstos.

Asimismo, se diseñarán los formatos necesarios para la adecuada operación, administración y funcionamiento del plan.

Prestaciones por otorgar

1. Fondo de ahorro

Objetivo

El objetivo del fondo de ahorro consiste en fomentar el hábito del ahorro entre los trabajadores o empleados y la empresa misma.

Beneficiarios

Los beneficiarios del fondo serán sólo los trabajadores o empleados.

Importe

El fondo tendrá un importe de 3% para el primer año de implantación del plan, de 4% para el segundo, de 5% para el tercero y así, sucesivamente, hasta llegar al tope máximo de 13% del sueldo o salario de los trabajadores o empleados y con un límite máximo equivalente a 1.3 veces el salario mínimo general del área geográfica correspondiente al trabajador.

Procedimiento

La empresa se compromete a realizar las aportaciones que le correspondan si al menos 75% de los trabajadores o empleados les comunican por escrito su deseo de formar parte del fondo de ahorro.

Los trabajadores o empleados aportarán al fondo 3% de su sueldo base en el primer año de implantación del plan, 4% en el segundo, 5% en el tercero y así, sucesivamente, hasta llegar a 13% (tope máximo).

La base de esta prestación no excederá 1.3 veces al salario mínimo general del área geográfica en que se encuentre el trabajador; la empresa por su parte aportará al fondo una cantidad igual a la de los trabajadores o empleados.

El importe del fondo será destinado exclusivamente a otorgar préstamos a los trabajadores o empleados que participen en él. Los remanentes que se obtengan serán invertidos en valores aprobados para ello por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

Los préstamos otorgados a los trabajadores devengarán intereses mensuales de _____ sobre saldos insolutos. El plazo no será mayor de _____; y el monto, de _____.

Las aportaciones de la empresa y las de los trabajadores o empleados, así como los rendimientos, podrán retirarse una vez al año en la fecha establecida en los estatutos del fondo, o cuando se termine la relación laboral.

Los rendimientos del fondo se calcularán con estricta sujeción a lo previsto en los estatutos de éste.

El trabajador o empleado acepta, en los términos de los estatutos del fondo, que el monto de sus aportaciones y el pago de sus préstamos, se ajustarán al importe y a la periodicidad, respectivamente, de sus salarios o sueldos, mediante descuento en nómina, según el artículo 110, fracción IV de la LFT.

2. Subsidio por incapacidad

Objetivo

En los casos de enfermedad general, se otorgarán subsidios por incapacidad hasta por el monto necesario para que el trabajador reciba, junto con las prestaciones que el lMSS reconoce, una cantidad equivalente al salario integrado para efectos del seguro social mientras esté incapacitado (podrá ser una cantidad equivalente o similar al salario nominal).

Beneficiarios

Los beneficiarios de la prestación serán sólo los trabajadores o empleados.

Importe

El monto de la prestación será la diferencia entre el importe que el lMSS otorga y el salario completo del trabajador, mientras éste se encuentre incapacitado.

Procedimiento

La empresa pagará el subsidio junto con el sueldo o salario de cada trabajador si éste presenta en un plazo menor de 48 horas el certificado de incapacidad expedido o reconocido por el IMSS.

Empero, si la naturaleza del padecimiento causante de la incapacidad impide al trabajador acudir a la empresa donde labora, los familiares de éste presentarán el certificado respectivo en un plazo no mayor de 72 horas posteriores a su expedición. Para ello, anexarán la constancia médica de internamiento u hospitalización –según corresponda– de él.

Limitaciones

Esta prestación que la empresa otorga nunca procederá por los tres primeros días de incapacidad que el lMSS expida. El número de días de incapacidad que la empresa pagará en cada año a sus trabajadores o empleados no será mayor de 30.

A continuación se presenta un modelo o formato de carta de difusión del plan de previsión social que puede ser repartido a los empleados, o bien, ser colocado en un lugar visible dentro de la empresa.

Comunicado del plan de prestaciones de previsión social

México, DF, a _____ de _____ de 20 __.

Empleados y trabajadores

Presentes

Por disposición de los directivos de la empresa _____, se ha establecido un plan de prestaciones de previsión social que ayudará benéficamente a nuestros colaboradores que intervienen en las áreas a elevar su nivel de vida y a coadyuvar en los ámbitos económico, social y cultural de cada uno de ellos.

Las prestaciones que integran el presente plan se mencionan a continuación:

1. Fondo de ahorro.
2. Subsidios por incapacidad.

El presente plan iniciará el día _____ del mes de _____ de 20__ y tendrá una vigencia de _____.

Por lo anterior, acompaña al presente escrito el plan de prestaciones de previsión social íntegro para que conozcan todos los elementos que lo forman.

Asimismo, se les exhorta a que continúen colaborando como hasta ahora con la empresa, con objeto de crecer en forma conjunta en todos los sentidos y seguir buscando mayores beneficios para ustedes y sus familias, ya que esto es el reflejo de los resultados obtenidos por todos.

Atentamente

_____

Director General

INDICE

DE CASOS PRACTICOS

Procedimiento de retención de cuotas obreras del IMSS para el 2014

Determinación de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al INFONAVIT

13. Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al I

Convenio de pago diferido o en parcialidades

14. Determinación del monto de las parcialidades mensuales que se deberán ente

El cumplimiento del ideal de justicia social de garantizar el derecho humano a la salud se cumplió a partir de la publicación de la primera LSS en el DOF del 19 de enero de 1943; sin embargo, toda esa literatura que resalta la labor altruista de la institución para asegurar las disposiciones establecidas en la ley, difícilmente aborda el largo y sinuoso camino que hubo de recorrer ese enorme proyecto que se convertía en realidad, pues el esfuerzo no pertenecía sólo al gobierno sino también requería de la participación del sector patronal.

En efecto, el documento donde constaba la obligación de pagar aportaciones tenía el carácter de ejecutivo; en consecuencia, el cobro de las cuotas tenía que superar las acciones procedentes ante los tribunales, con el inconveniente de esperar los tiempos necesarios para su desahogo correspondiente.

Ante la falta de credibilidad patronal de las bondades que la nueva institución ofrecía, difícilmente se cumplía el objetivo de recaudación proyectado, por lo que fue necesario que transcurrieran casi dos años para que las aportaciones fueran de carácter fiscal, otorgando así, el 4 de noviembre de 1944, al IMSS, la condición de organismo fiscal autónomo, para determinar los créditos, su percepción y cobro, asignando a las Oficinas Federales de Hacienda la capacidad de instaurar el procedimiento administrativo de ejecución.

Posteriormente, a fin de cumplir con el derecho a la defensa patronal, la SCJN determinó la naturaleza del IMSS como autoridad para efectos de amparo respecto de las aportaciones obrero-patronales.

El 3 de febrero de 1949 se reformó el entonces artículo 135 de la LSS, para incluir los recargos y capitales constitutivos entre los conceptos que podían cobrarse mediante el procedimiento económico coactivo.

Toda vez que la naturaleza jurídica de las cuotas obrero-patronales no había quedado resuelta, pues todo este proceso descrito ampliamente en la obra Seguridad Social y Derecho, del Ministro Sergio Valls Hernández, sólo había dado solución práctica al problema económico de la institución y, como prueba de ello, la corte confirmó que el origen de las aportaciones era laboral y únicamente por razones de interés público se les dotó del carácter fiscal citado.

Fue necesaria la publicación de la LSS en 1973 y posteriormente las reformas del 30 de diciembre de 1981, para que las oficinas para cobros del IMSS pudieran aplicar en forma directa el procedimiento administrativo de ejecución y, con la promulgación del CFF se incluyó el artículo segundo para reconocer como contribuciones a las aportaciones de seguridad social.

A pesar de ello, fue necesario trasladar a la corte la controversia generada, prosperando, hasta marzo de 1995, el pronunciamiento con la mayoría suficiente para integrar jurisprudencia a favor de reconocer la calidad de contribuciones de las cuotas al Seguro Social.

A partir del 1o. de julio de 1997, cuando inicia la vigencia de la LSS –que establece reformas relevantes al sistema de seguridad social–, se abre la posibilidad de ejercer el principio de autodeterminación patronal; con ello, el IMSS intenta reducir el acentuado ejercicio de los medios de defensa ejercidos

por los patrones ante la autoridad y los tribunales, pues esta modalidad se basa en la libertad del empleador para determinar el importe de sus adeudos mediante dos formas, a saber:

1. La atención a la invitación para regularizar voluntariamente sus adeudos anteriores, con base en su documentación interna y bajo la vigilancia de las áreas de auditoría a patrones, sin que ello signifique la emisión de una orden de visita.

2. La autodeterminación obligatoria de las cuotas obrero-patronales mensuales y aportaciones bimestrales mediante el SUA.

Sólo los patrones de uno a cuatro trabajadores pueden efectuar su liquidación mediante los formatos “COB-10” y “COB-20” de requisitado manual.

Con ello, el IMSS está en condiciones de destinar su atención sólo en la revisión de la información recepcionada, abarcando a su vez un universo mayor en el ámbito de su competencia.

Actualmente, con el apoyo del SUA, el cálculo y entero de cuotas al IMSS, así como las aportaciones y amortizaciones al Infonavit se realizan sin dificultad, ya que las modificaciones establecidas en los artículos decimonoveno y vigésimo quinto transitorios del decreto de la LSS, publicado en el DOF del 21 de diciembre de 1995, se aplican automáticamente dentro de este sistema. En ocasiones se pierde de vista que hay que efectuar cambios en los descuentos a los trabajadores respecto de estas contribuciones.

Las tasas de financiamiento aplicables a cada ramo de seguro están específicamente separadas, indicando la contribución que a cada parte le corresponde aportar. Así, tanto los trabajadores como los patrones, y desde luego el gobierno, tienen asignado un porcentaje, de ahí el calificativo de “aportaciones tripartitas”.

El responsable solidario de las cuotas obreras es el patrón, pues, mediante la retención realizada en las nóminas o listas de raya, constituirá el importe total que deberá enterarse en forma conjunta con las cuotas patronales al IMSS.

Dicha responsabilidad está regulada en el artículo 6o., fracción II, párrafo segundo del CFF, al establecer lo siguiente:

II.. . . . . .

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

Por otra parte, el artículo 38, párrafo segundo, de la LSS aclara que cuando no lo haga en tiempo oportuno, sólo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El mismo artículo, en su párrafo tercero, reitera la obligación patronal de retener al instituir lo siguiente:

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuente a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al instituto las cuotas obrero-patronales, en los términos establecidos por esta ley y sus reglamentos.

Por señalamiento expreso de los artículos 23, párrafo segundo, y 36 de la LSS, existen dos casos en los que el patrón no está obligado a efectuar la retención de las cuotas obreras y, por tanto, deberá pagar íntegramente el monto de ambas aportaciones. Tales supuestos son los siguientes:

1. Cuando el contrato colectivo de trabajo señale prestaciones iguales a las establecidas por la LSS, ejemplo: subsidios por incapacidad.

2. **Cuando el trabajador obtenga como pago el SMG.**

Previo a la mención de las cuotas de financiamiento aplicables, tanto a la retención como a la determinación de cuotas obrero-patronales, es necesario acotar sobre algunas disposiciones de aplicación diferida que afectan las tasas correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad.

Con fundamento en el artículo decimonoveno transitorio del Decreto de reformas a la LSS publicado en el DOF, el 21 de diciembre de 1995 y en vigor a partir del 1o. de julio de 1997, la tasa aplicable al salario mínimo general –diario– vigente en el Distrito Federal, a que se refiere el artículo 106, fracción I, aumentará cada año 0.65 puntos porcentuales.

Asimismo, de las tasas previstas en el artículo 106, fracción II, del ordenamiento referido, la correspondiente al patrón se reducirá 0.49 puntos porcentuales y la aplicable a los trabajadores, 0.16 puntos porcentuales.

Las modificaciones descritas debían aplicarse cada 1o. de julio durante el periodo 1998-2007. Sin embargo, como la entrada en vigor de la LSS se difirió para el 1o. de julio de 1997, con fundamento en el artículo segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la LSS, el cual fue publicado en el DOF, el 21 de noviembre de 1996, la adopción de tales adecuaciones se aplazó seis meses.

Por lo expuesto, el proceso correspondiente a las modificaciones antedichas se inició el 1o. de enero de 1999 y finalizó en el 2008, lo que implicó que año con año debieron ser considerados los cambios, en especial para calcular correctamente la retención de las cuotas obreras, mediante las nóminas y listas de raya, pues debe recordarse que la determinación y entero en su oportunidad al IMSS, se realiza mediante el SUA, el cual ejecutó en su momento automáticamente los cambios.

En seguida, se muestra una proyección sobre las modificaciones respectivas:

Modificaciones de las tasas correspondientes al seguro de enfermedades y maternidad (por cientos)

Porcentajes de financiamiento aplicables en la obtención de las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit

Basado en las modificaciones descritas, el cuadro siguiente corresponde a las cuotas obrero-patronales, aplicables a partir del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2014:

LSS: Ley del Seguro Social.

Linfonavit: Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

SBC: Salario base de cotización.

En términos del artículo 28 de la LSS, la regla general aplicable a los límites de cotización para efectos del IMSS e Infonavit es la siguiente:

Por disposición del artículo vigésimo quinto transitorio del Decreto publicado en el DOF, el 21 de diciembre de 1995, para el seguro de invalidez y vida, así como para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, el límite superior equivalente a 25 veces el SMGVDF entró en vigor en julio de 2007.

Pero es necesario aclarar que, en términos del artículo segundo del Decreto publicado en el DOF, el 21 de noviembre de 1996, fechas, plazos, periodos y bimestres previstos en los artículos transitorios de la LSS, relacionados con la entrada en vigor de la citada ley difirieron un periodo de seis meses para guardar congruencia con la nueva entrada en vigor de dicha ley, de acuerdo con lo siguiente:

Respecto al Infonavit, el artículo quinto transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Infonavit, publicado en el DOF, el 6 de enero de 1997, el cual entró en vigor el 1o. de julio de 1997, señala que el límite superior a que se refiere el artículo 29, fracciones II y III, de la ley del instituto, se ajustará a lo establecido en la parte de la LSS correspondiente a los seguros de invalidez y vida y a los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

Por lo mismo, desde el 1o. de julio de 1997, se unificó el límite superior de cotización de 15 veces el SMGVDF con los seguros ya citados y, por tanto, también se incrementó en un SMGVDF cada año hasta llegar a 25 en el 2007.

El derecho que los trabajadores tienen de recibir protección de seguridad social está previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de nuestra Carta Magna.

Ahí mismo se considera de utilidad pública la LSS, la cual garantiza y regula el cumplimiento de dicho derecho, cuya observancia se torna –desde luego– obligatoria para el patrón.

Las prestaciones otorgadas en especie o en dinero al personal mediante los seguros previstos en la LSS (de riesgos de trabajo; de enfermedades y maternidad; de invalidez y vida; y de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como de guarderías y prestaciones sociales) se financian en forma tripartita, pues aquí participan, tanto el Gobierno Federal como el patrón y los trabajadores.

Como ya se indicó, el patrón debe efectuar la retención de los trabajadores con fundamento en el artículo 38 de la propia ley.

Esto hace necesario contar con un conocimiento pleno acerca, tanto de las tasas de financiamiento aplicables a cada seguro como de su actualización, a fin de no incurrir en costos adicionales que repercutirían en la economía empresarial.

En seguida, se muestra el procedimiento a seguir con las cuotas de financiamiento vigentes a partir del 1o. de enero de 2014 y límite máximo de cotización de 25 SMGVDF.

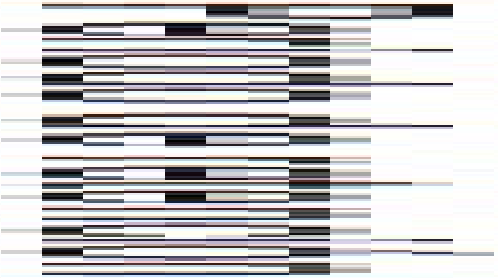
CASO 11

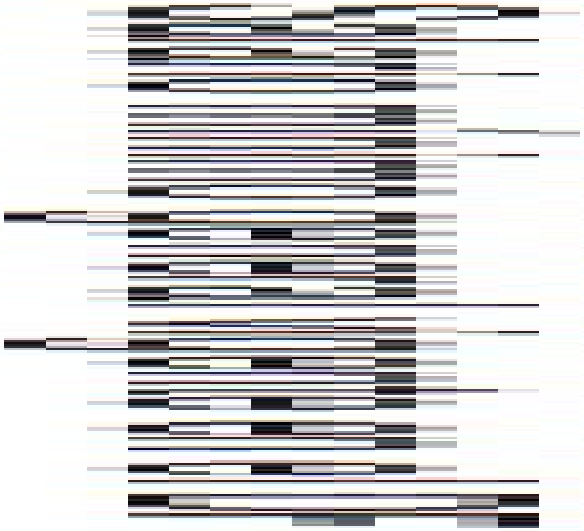
PLANTEAMIENTO

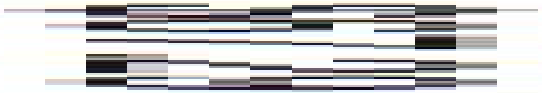
Determinación de las cuotas obreras que los patrones deben retener a sus trabajadores desde enero de 2014.

DATOS

Generales







Límites máximos de cotización

Porcentajes de descuento para los trabajadores

Aplicación de las ausencias e incapacidades

Del trabajador “A”

Salario diario	537.28
Salario diario integrado reportado al IMSS	570.33
Días trabajados en la quincena	15
Ausencias justificadas (incapacidad número 2E/C0817)	

Del trabajador “B”

Salario diario	$350.00
Salario diario integrado reportado al IMSS	$385.82
Días trabajados en la quincena	10
Ausencias injustificadas (faltas)	2
Ausencias justificadas (incapacidad número JK42582)	3

Del trabajador “C”

Sueldo neto	$1,700.00
Sueldo integrado	$1,768.82
Días trabajados en la quincena	15
Ausencias injustificadas (faltas)	2

DESARROLLO

1o. Cálculo de las cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad.

a) Determinación del salario base de cotización para el seguro de enfermedades y maternidad.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de enfermedades y maternidad (25 SMGVDF)[1]	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad
Trabajador "A"	$70.33	<	$1,682.25	$70.33
Trabajador "B"	$365.82	<	$1,682.25	$365.82
Trabajador "C"	$1,776.84	>	$1,682.25	$1,682.25[1]

b) Determinación de la cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$70.33	$365.82	$1,682.25
(–)	Importe de 3 SMGVDF ($67.29 x 3)	$201.87	$201.87	$201.87
(=)	Excedente de 3 SMGVDF	$0.00	$163.95	$1,480.38
(x)	Días por considerar en la quincena	15[1]	12[1]	15[1]
(=)	SBC quincenal	$0.00	$1,967.40	$22,205.70
(x)	Porcentaje (artículo 106, fracción II, LSS)[2]	0.40%	0.40%	0.40%
(=)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$0.00	$7.87	$88.82

c) Determinación de la cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$70.33	$365.82	$1,682.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	12	15
(=)	SBC quincenal	$1,054.95	$4,389.84	$25,233.75
(x)	Porcentaje para prestaciones en especie-pensionados (artículo 25, LSS)	0.375%	0.375%	0.375%
(=)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	$3.96	$16.46	$94.63

d) Determinación de la cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$70.33	$365.82	$1,682.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	12	15
(=)	SBC quincenal	$1,054.95	$4,389.84	$25,233.75
(x)	Porcentaje (artículo107, fracción II, LSS)	0.25%	0.25%	0.25%
(=)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	$2.64	$10.97	$63.08

e) Determinación del total de las cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$0.00	$7.87	$88.82
(+)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	$3.96	$16.46	$94.63
(+)	Cuota obrera para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	$2.64	$10.97	$63.08
(=)	Total de cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad	$6.60[1]	$35.30	$246.53

2o. Cálculo de la cuota obrera para el seguro de invalidez y vida.

a) Determinación del salario diario de cotización para el seguro de invalidez y vida.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización para el seguro de invalidez y vida[1]	SBC para el seguro de invalidez y vida
Trabajador "A"	$70.33	<	$1,682.25	$70.33
Trabajador "B"	$365.82	<	$1,682.25	$365.82
Trabajador "C"	$1,776.84	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de la cuota obrera para el seguro de invalidez y vida.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para el seguro de invalidez y vida	$70.33	$365.82	$1,682.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	10	13
(=)	SBC quincenal	$1,054.95	$3,658.20	$21,869.25
(x)	Porcentaje (artículo 147, LSS)	0.625%	0.625%	0.625%

3o. Cálculo de la cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

a) Determinación del SBC diario para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez
Trabajador "A"	$70.33	<	$1,682.25	$70.33
Trabajador "B"	$365.82	<	$1,682.25	$365.82
Trabajador "C"	$1,776.84	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de la cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$70.33	$365.82	$1,682.25
(x)	Días por considerar en la quincena	15	10	13
(=)	SBC quincenal	$1,054.95	$3,658.20	$21,869.25
(x)	Porcentaje (artículo 168, fracción II, LSS)	1.125%	1.125%	1.125%
(=)	Cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$11.87	$41.15	$246.03

4o. Cálculo del total de cuotas por retener correspondientes a la primera quincena de enero de 2014.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Cuotas obreras para el seguro de enfermedades y maternidad	$6.60	$35.30	$246.53
(+)	Cuota obrera para el seguro de invalidez y vida	$6.59	$22.86	$136.68
(+)	Cuota obrera para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$11.87	$41.15	$246.03
(=)	Total de cuotas obreras por retener correspondientes a la primera quincena de enero de 2014	$25.06[1]	$99.31	$629.24

COMENTARIOS

Se ejemplifica el procedimiento a seguir con trabajadores que, durante el periodo de labores, presentan inasistencias justificadas e injustificadas, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 de la LSS.

Recuérdese que en términos del artículo 36 de la LSS corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

REFERENCIA

Artículos 25, 28, 31, 36, 38, 106, 107, 147, 168 y decimonoveno transitorio de la LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995, así como segundo del Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social, el cual fue publicado el 21 de diciembre de 1995 y se dio a conocer en el DOF del 21 de noviembre de 1996. También incluye las reformas a la Ley del Seguro Social publicadas en el DOF, del 20 de diciembre de 2001.

Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal

En el caso práctico 20 se indicó el procedimiento para calcular las cuotas obreras a cargo del trabajador; a fin de completar el proceso, en seguida se muestra la aplicación de dichos descuentos en el salario de cada empleado.

CASO 12

PLANTEAMIENTO

Procedimiento a seguir para la aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores.

DATOS

Generales

Periodo	Nómina correspondiente a la 1a. quincena de enero de 2013

	Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
Salario diario	$67.29	$350.00	$1,700.00
Ausencias justificadas (incapacidad número 25469817)	0	3	0
Ausencias injustificadas (faltas)	0	2	2

DESARROLLO

1o. Cálculo de las incidencias en la quincena.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Total días de la quincena	15	15	15
(-)	Días de descanso (domingos)	2	2	2
(=)	Días laborables	13	13	13
(-)	Incapacidades y faltas	0	5	2
(=)	Días realmente trabajados en la quincena	13	8	11

2o. Cálculo de los ingresos por días trabajados.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Salario cuota diaria	$67.28	$350.00	$1,700.00
(x)	Días trabajados en la quincena	13	8	11
(=)	Ingreso por días trabajados	$874.77	$2,800.00	$18,700.00

3o. Ingresos por días de descanso.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Días de descanso	2	2	2
(÷)	Días laborables	13	13	13
(=)	Proporción de descanso por cada día laborable [1]	0.1538	0.1538	0.1538
(x)	Días trabajados	13	8	11
(=)	Proporción de días de descanso que corresponden a los días trabajados	2	1.23	1.69
(x)	Salario cuota diaria	$67.29	$350.00	$1,700.00
(=)	Ingreso por días de descanso	$134.58	$430.50	$2,873.00

4o. Cálculo del ingreso total quincenal de cada trabajador.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Ingreso por días trabajados	$874.77	$2,800.00	$18,700.00
(+)	Ingreso por días de descanso	$134.58	$430.50	$2,873.00
(=)	Ingresos totales	$1,009.35	$3,230.50	$21,573.00

5o. Cálculo del ingreso neto antes del impuesto sobre la renta.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"	Trabajador "C"
	Ingresos totales	$1,009.35	$3,230.50	$21,573.00
(-)	Retención de las cuotas obreras al IMSS (ver caso 20)	0.00[1]	$99.31	$628.24
(=)	Ingreso neto antes del impuesto	$1,009.35	$3,131.19	$20,943.76

COMENTARIOS

Se muestra el procedimiento a seguir para determinar el ingreso real de los trabajadores, así como el impacto de las ausencias que se refleja en el salario, pues el descuento no se reduce al día no laborado, sino que también afecta proporcionalmente al día de descanso.

Este es, quizá, un argumento suficientemente válido ante los trabajadores para evitar el ausentismo, pues, si se realizan cuadros comparativos del impacto adicional al descuento por el día no laborado, de seguro dudarán en incurrir con facilidad en las faltas o en su caso en incapacidades.

También resulta interesante apreciar la proporcionalidad de la retención de las cuotas obreras en cada trabajador, pues mientras el trabajador “B” tiene una retención aproximada de 3.07% ($99.31 ÷ $3,230.50), el trabajador “C” muestra un descuento del 2.92% ($629.24 ÷ $21,573.00), ambos en relación con su ingreso total quincenal.

Lo anterior conduce a concluir que las ausencias injustificadas al no poderse descontar del seguro de enfermedades y maternidad, de conformidad con el artículo 31, fracción I, de la LSS, elevan la retención al trabajador.

REFERENCIA

Artículos 69 de la LFT; 31 y 38 de la LSS.

La LSS, en vigor desde el 1o. de julio de 1997, y el SUA simplificaron el cálculo de las cuotas obrero-patronales; ahora se requiere sólo la captura exacta de los datos correspondientes a movimientos afiliatorios e incidencias (ausencias e incapacidades), sin que resulte imprescindible hallarse al tanto de la actualización de las cuotas de financiamiento o de los límites establecidos para efectos de cotización en la LSS, pues el cambio es automático en el SUA.

Los empresarios con uno a cuatro empleados que determinen de forma manual las cuotas obrero-patronales o los que hayan adquirido software para calcular nóminas que cuente con interfase o enlace directo al SUA revisarán las tasas y efectuarán los cambios necesarios a partir del 1o. de enero de 2007, así como el incremento de los límites máximos de cotización aplicables el 1o. de julio de 2007, para que realicen correctamente las retenciones y el cálculo del entero.

Para cumplir a cabalidad la obligación en materia de seguridad social, se establecerá con precisión el importe por cada trabajador.

Así lo confirma la tesis emitida por la Segunda Sala de la SCJN que en seguida se reproduce:

CUOTAS OBRERO-PATRONALES DE SEGURIDAD SOCIAL. EN LAS

CEDULAS DE LIQUIDACION DEBE ESTABLECERSE CON PRECISION SU IMPORTE POR CADA TRABAJADOR. Al analizar acuciosamente la ejecutoria pronunciada por la Segunda Sala en su conformación anterior, que resolvió la Contradicción de Tesis 14/93, entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia Administrativa del Primer Circuito, Sexto en la materia y circuito señalados y Tercero del Sexto Circuito, y la tesis que la sintetiza, visible con el número 553 del Tomo III del Apéndice 1917-1995 al Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro es "SEGURO SOCIAL. CEDULAS DE LIQUIDACION DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES. SU DEBIDA MOTIVACION", se advierte que el texto de ésta no refleja en su integridad el estudio efectuado y se refiere al artículo 14 constitucional, el cual no fue motivo de análisis, amén de que su redacción puede generar varias interpretaciones, por lo que se procede a su modificación, para quedar con el rubro de la presente tesis y el contenido siguiente: "El artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ordena que todo acto de autoridad debe estar fundado y motivado para poder afectar válidamente la esfera jurídica del gobernado. La motivación es el señalamiento con precisión de las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; esto es, los razonamientos que llevaron a la conclusión de que el asunto concreto de que se trata, que las origina, encuadra en los presupuestos de la norma que se invoca. De lo anterior se sigue que para la adecuada motivación de las cédulas de liquidación de cuotas obrero-patronales debe establecerse el importe de las cuotas por cada trabajador, en cada rama del seguro, para poder arribar a la conclusión de que es la cantidad líquida que debe cubrir el patrón, lo que obedece a que el cálculo de las cuotas depende de las incidencias que en las distintas ramas del seguro haya tenido cada trabajador durante el bimestre. De esta forma, se satisface la teleología de la garantía de seguridad jurídica establecida en el artículo 16 de la ley fundamental, al brindarle al gobernado los elementos que le puedan facilitar su defensa frente a actos arbitrarios".

Tesis: 2a. CXIII/97.

Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo VI, octubre de 1997, pág. 386.

Contradicción de tesis 17/97. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. 27 de agosto de 1997. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Genaro David Góngora Pimentel. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Véase: Tesis 2a./J. 44/97 en la pág. 279 de esta misma publicación.

En seguida, se muestra el procedimiento a seguir para la determinación de las cuotas obrero-patronales bimestrales.

CASO 13

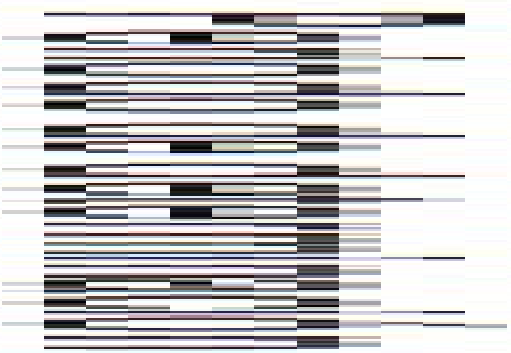
PLANTEAMIENTO

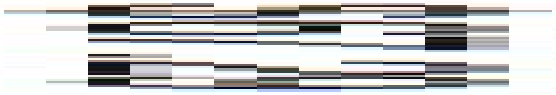
Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al

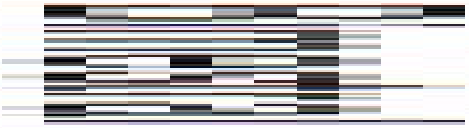
Infonavit mediante el SUA para los patrones con más de cuatro trabajadores y por medio de los formatos “COB-10” y “COB-20”, para los patrones con cuatro o menos trabajadores y que no opten por utilizar el SUA, correspondientes al cuarto bimestre (julio y agosto) de 2014.

DATOS

Generales







Límites máximos de cotización

Porcentajes aplicables en los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social y aportaciones al Infonavit

Aplicación de las ausencias e incapacidades

Del trabajador “A”

Salario diario	$206.83
Salario diario integrado reportado al IMSS	$216.18
Días trabajados en julio	31
Días trabajados en agosto	20
Ausencias justificadas	9
Ausencias injustificadas	2

Del trabajador “B”

Salario diario	$1,800.00
Salario diario integrado reportado al IMSS	$1,881.36
Días trabajados en julio	31
Días trabajados en agosto	27
Ausencias justificadas (incapacidades)	3
Ausencias injustificadas (faltas)	1

DESARROLLO

I. Determinación de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales correspondientes a agosto y que deberán ser enteradas a más tardar el miércoles 17 de septiembre de 2014.

1o. Cálculo de la cuota patronal para el seguro de riesgos de trabajo.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el seguro de riesgos de trabajo.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de riesgos de trabajo	SBC para el seguro de riesgos de trabajo
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,682.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.36	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de la cuota patronal para el seguro de riesgos de trabajo.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el seguro de riesgos de trabajo	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el mes	20[1]	27[1]
(=)	Salario mensual base de cotización	$4,323.60	$45,420.75
(x)	Porcentaje (artículo 73, LSS)	2.59840%	2.59840%
(=)	Cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo	$112.34	$1,180.21

2o. Cálculo de las cuotas obrero-patronales para el seguro de enfermedades y maternidad.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el seguro de enfermedades y maternidad.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de enfermedades y maternidad	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,682.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.36	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de la cuota patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SMVGDF	$67.29	$67.29
(x)	Porcentaje de cuota fija para prestaciones en especie (artículo 106-I, LSS)[1]	20.40%	20.40%
(=)	Importe diario de cuota fija para todos los trabajadores	$13.73	$13.73
(x)	Número de días por considerar en el mes	22[2]	28[2]
(=)	Cuota patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	$302.06	$384.44

c) Determinación de la cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$216.18	$1,682.25
(–)	Importe de 3 SMGVDF ($67.29 x 3)	201.87	201.87
(=)	Excedente de 3 SMGVDF	$14.31	$1,480.38
(x)	Número de días por considerar en el mes	22	28
(=)	Excedente mensual base de cotización	$314.82	$41,450.64
(x)	Porcentaje (artículo 106-II, LSS)[1]	1.50%	1.50%
(=)	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$4.72	$621.76

d) Determinación de la cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el mes	22	28
(=)	Salario mensual base de cotización	$4,755.96	$47,103.00
(x)	Porcentaje para prestaciones en especie-pensionados (artículo 25, LSS)	1.425%	1.425%
(=)	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	$67.77	$671.22

e) Determinación de la cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero).

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el seguro de enfermedades y maternidad	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el mes	22	28
(=)	Salario mensual base de cotización	$4,755.96	$47,103.00
(x)	Porcentaje para prestaciones en dinero (artículo 107-I - II, LSS)	0.95%	0.95%
(=)	Cuota obrero-patronal en el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	$45.18	$447.48

f) Determinación del total de las cuotas obrero-patronales para el seguro de enfermedades y maternidad.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Cuota patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota fija)	$302.06	$384.44
(+)	Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-cuota adicional)	$4.72	$621.76
(+)	Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en especie-pensionados)	$67.77	$671.22
(+)	Cuota obrero-patronal para el seguro de enfermedades y maternidad (prestaciones en dinero)	$45.18	$447.48
(=)	Total de cuotas obrero-patronales para el seguro de enfermedades y maternidad	$419.73	$2,124.90

3o. Cálculo de las cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el seguro de invalidez y vida.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de invalidez y vida	SBC para el seguro de invalidez y vida
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,682.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.36	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de las cuotas obrero-patronales para el seguro de invalidez y vida.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el seguro de invalidez y vida	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el mes	20	27
(=)	Salario mensual base de cotización	$4,323.60	$45,420.75
(x)	Porcentaje (artículo 147, LSS)	2.375%	2.375%
(=)	Cuota obrero-patronal para el seguro de invalidez y vida	$102.69	$1,078.74

4o. Cálculo de la cuota patronal para el seguro de guarderías y prestaciones sociales.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el seguro de guarderías y prestaciones sociales.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el seguro de guarderías y prestaciones sociales	SBC para el seguro de guarderías y prestaciones sociales
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,682.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.36	>	$1,682.25	$1,682.25

b) Determinación de la cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Salario base de cotización para el seguro de guarderías y prestaciones sociales	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el mes	20	27
(=)	Salario mensual base de cotización	$4,323.60	$45,420.75
(x)	Porcentaje (artículo 271, LSS)	1.0%	1.0%
(=)	Cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales	$43.24	$454.21

5o. Cálculo de la liquidación mensual de cuotas obrero-patronales correspondientes a agosto y que deberán ser enteradas a más tardar el miércoles 17 de septiembre de 2014.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Cuota patronal en el seguro de riesgos de trabajo	$112.34	$1,180.21
(+)	Cuotas obrero-patronales en el seguro de enfermedades y maternidad	$419.73	$2,124.90
(+)	Cuotas obrero-patronales en el seguro de invalidez y vida	$102.69	$1,078.74
(+)	Cuota patronal en el seguro de guarderías y prestaciones sociales	$43.24	$454.21
(=)	Importe total de la liquidación mensual de agosto de 2014	$678.00	$4,838.06

II. Determinación de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales al IMSS, aportaciones y amortizaciones al Infonavit, correspondientes a julio y agosto de 2014

1o. Cálculo de las cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el ramo de retiro.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en el ramo de retiro[1]	Salario máximo de SBC para el ramo de retiro
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,882.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.35	>	$1,882.25	$1,882.25

b) Determinación de la cuota patronal en el ramo de retiro.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para el ramo de retiro	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	60(1)	61(1)
(=)	Salario mensual base de cotización	$12,970.80	$102,617.25
(x)	Porcentaje (artículo 168-I, LSS)	2.0%	2.0%
(=)	Cuota patronal para el ramo de retiro	$259.42	$2,052.34

c) Determinación del salario diario base de cotización para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario máximo de cotización en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez[1]	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,682.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.36	>	$1,682.25	$1,682.25

d) Determinación de cuotas obrero-patronales en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	SBC para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	51[1]	58[1]
(=)	Salario mensual base de cotización	$11,025.18	$97,570.50
(x)	Porcentaje (artículo 168-II, LSS)	4.275%	4.275%
(=)	Cuota patronal para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$471.33	$4,171.14

e) Determinación del total de cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Cuota patronal para el ramo de retiro	$259.42	$2,052.34
(+)	Cuota obrero-patronal en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez	$471.33	$4,171.14
(=)	Total de cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	$730.75	$6,223.48

2o. Cálculo de la aportación patronal al Infonavit.

a) Determinación del salario diario base de cotización para el Infonavit.

	Salario diario integrado	Mayor o menor que	Salario maximo de cotizacion para el Infonavit	SBC para el Infonavit
Trabajador "A"	$216.18	<	$1,882.25	$216.18
Trabajador "B"	$1,881.35	>	$1,882.25	$1,882.25

b) Determinación de la aportación al Infonavit.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Salario base de aportación al Infonavit	$216.18	$1,682.25
(x)	Número de días por considerar en el bimestre	60[1]	61[1]
(=)	Salario mensual base de cotización	$12,970.80	$102,617.25
(x)	Porcentaje (artículo 168-II, LSS)	5%	5%
(=)	Aportación patronal al Infonavit	$648.54	$5,130.86

3o. Cálculo de la liquidación bimestral de cuotas obrero-patronales y aportaciones al Infonavit correspondientes a los meses de julio y agosto de 2014.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Cuotas obrero-patronales en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	$730.75	$6,223.48
(+)	Aportación patronal al Infonavit	$648.54	$5,130.86
(=)	Importe de la liquidación del cuarto bimestre de 2014	$1,379.29	$11,354.34

4o. Cálculo del resumen de liquidación del cuarto bimestre de 2014.

		Trabajador "A"	Trabajador "B"
	Importe de la liquidación mensual de agosto de 2014	$578.00	$4,838.06
(+)	Importe total de la liquidación del cuarto bimestre de 2014	$1,379.29	$11,354.34
(=)	Resumen final de liquidaciones del cuarto bimestre de 2014	$2,057.29	$16,192.40

COMENTARIOS

En este caso, se indicó el procedimiento que los patrones deben seguir para determinar las cuotas obrero-patronales de los trabajadores a su servicio.

Aquí, se incluyeron las tasas de financiamiento para el seguro de enfermedades y maternidad, que se encuentran vigentes desde el 1o. de enero de 2008, las cuales se determinaron con base en el artículo decimonoveno transitorio de la LSS publicada en el DOF, el 21 de diciembre de 1995.

También se incluyeron los límites de cotización que establece el artículo 28 de la LSS.

Se debe observar que el SUA contiene estas modificaciones; así, quienes determinen las aportaciones obrero-patronales mediante este sistema obtendrán automáticamente las nuevas cuotas por pagar.

Asimismo, se ejemplificó el procedimiento a seguir con trabajadores que durante el periodo bimestral de labores presentan inasistencias justificadas e injustificadas, considerando las modificaciones que al respecto señala el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la LSS publicado en el DOF, el 20 de diciembre de 2001 y vigente a partir del 21 de diciembre del mismo año.

El procedimiento detallado en este caso práctico es el mismo que incluye el SUA para determinar las cuotas del IMSS y del Infonavit.

REFERENCIA

Artículos 15, fracción III, 25, 28, 31, 71, 106, 107, 147, 168, 271, decimonoveno y vigésimo quinto transitorios de la LSS publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995; 29, fracciones II y III, de la Ley del Infonavit; 23 del RIPAEDI, Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social y el Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el DOF del 20 de diciembre de 2001.

De conformidad con el artículo 39 de la LSS, las cuotas obrero-patronales se pagarán por mensualidades vencidas a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente.

Sin embargo, el artículo vigesimoséptimo transitorio de la misma ley indica que las cuotas correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez continuarán pagándose bimestralmente mientras no se homologuen los periodos de pago de las leyes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) y del Infonavit.

La Linfonavit fue reformada mediante publicación en el DOF del 6 de enero de 1997, por lo cual quedan pendientes las adecuaciones de la LISSSTE.

Según el artículo 35 de la Linfonavit, las aportaciones y los descuentos indicados en el artículo 29 se pagarán por mensualidades vencidas y a más tardar el 17 del mes inmediato siguiente.

Sin embargo, el artículo sexto transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Linfonavit (DOF 6/I/97)señala que la periodicidad de pago de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 35 continuará siendo bimestral hasta que en la LISSSTE se establezca que será

mensual.

Por tanto, se cuenta con dos periodos de liquidación que incluyen los seguros y ramos siguientes:

1. **Periodo mensual**

Riesgos de trabajo.

Enfermedades y maternidad.

Invalidez y vida.

Guarderías y prestaciones sociales.

2. **Periodo bimestral**

Ramo de retiro.

Ramos de cesantía en edad avanzada y vejez.

Aportaciones al Infonavit.

Calendario del año 2014 para enterar las cuotas y aportaciones				
Mes a cotizar	Fecha límite de pago	Día calendario	Se difiere al	Día calendario
Enero	17/febrero	Lunes		
Febrero	17/marzo	Lunes (*)	18/marzo	Martes
Marzo	17/abril	Jueves		
Abril	17/mayo	Sábado (*)	19/mayo	Lunes
Mayo	17/junio	Martes		
Junio	17/julio	Jueves		
Julio	17/agosto	Domingo (*)	18/agosto	Lunes
Agosto	17/septiembre	Miércoles		
Septiembre	17/octubre	Viernes (*)	20/octubre	Lunes
Octubre	17/noviembre	Lunes (*)	18/noviembre	Martes
Noviembre	17/diciembre	Miércoles		
Diciembre	17/enero/2015	Sábado (*)	19/enero	Lunes

-

-

Cuando el patrón no disponga de efectivo para el pago de las cuotas obrero-patronales, podrá recurrir a la opción de determinarlas y comunicarlas al IMSS dentro de los 17 días siguientes al mes o bimestre en que se hayan causado; con esto, obtendrá un plazo adicional de 30 días naturales contados a partir de la fecha de presentación de la cédula para el pago de las cuotas, en tiempo y forma, y así evitar la sanción correspondiente por el incumplimiento del pago.

Cómo obtener 30 días naturales para el pago de las cuotas obrero-patronales

Según los artículos 15, fracción III, y 39 de la LSS, los patrones tienen obligación de efectuar la determinación de las cuotas obrero-patronales que les corresponde cubrir a ellos y a los trabajadores a su servicio, a fin de cumplir con el entero oportuno a más tardar el 17 del mes siguiente al mes o bimestre al que corresponda.

Asimismo, los artículos 39, segundo párrafo, de la LSS y 113, fracción II, inciso b), del RACERF, disponen que aun cuando no se realice el pago de las cuotas persistirá la obligación de determinarlas, por lo que el patrón tendrá que acudir a la subdelegación donde corresponda su registro patronal para presentar la cédula de determinación respectiva.

El Acuerdo 187/2003, publicado en el DOF el 15 de julio de 2003 y su modificatorio ACDO.AS2.HCT.250309/56.P.DIR publicado el 2 de abril de 2009, establecen que no se considerará que el cumplimiento de la obligación sea espontáneo cuando la cédula de determinación sea rechazada por el IMSS por alguno de los supuestos siguientes:

No cumpla con los requisitos indispensables y en caso de que no se realice el pago correspondiente dentro de los 30 días naturales contados a partir de la fecha de presentación de la cédula.

Por lo que si sucede alguno de los dos casos antes descritos, el patrón se hará acreedor a la sanción correspondiente por el incumplimiento del pago de las cuotas obrero-patronales en el tiempo y la forma establecidos.

Así, conforme a lo dispuesto tanto por los artículos 15, fracción III, 39, segundo párrafo, de la LSS y 113, fracción II, inciso b), del RACERF, como por el artículo primero del Acuerdo 187/2003, cabe resaltar lo siguiente:

1. El patrón estará obligado a determinar las cuotas obrero-patronales en tiempo, aun cuando no realice el pago.

2. Cuando el empleador determine las cuotas obrero-patronales dentro de los 17 días siguientes al mes en que se causaron, obtendrá un plazo adicional de 30 días naturales contados a partir de la presentación de la cédula para realizar el entero.

3. Una vez que cuente con 30 días naturales, el patrón deberá enterar dentro del plazo citado, además de las cuotas obrero-patronales, los recargos moratorios y la actualización correspondientes.

4. Cuando el patrón determine las cuotas obrero-patronales y efectúe el pago dentro del plazo concedido, se considerará que el cumplimiento de la obligación es espontáneo y, por tal razón, el IMSS no impondrá la multa respectiva.

5. No se considerará que el cumplimiento de la obligación es espontáneo cuando la cédula de determinación sea rechazada por el IMSS, o bien, cuando no se realice el pago correspondiente dentro de los 30 días naturales contados a partir de la fecha de presentación de la cédula; por lo que el empleador se hará acreedor de la sanción aplicable.

Cómo se presenta la determinación sin pago

Según el IMSS, los patrones que deseen optar por el beneficio de la determinación de las cuotas obrero-patronales sin pago, deberán acudir a la subdelegación correspondiente a su domicilio fiscal, en la oficina de emisión y pago oportuno con la documentación siguiente:

Cédula de determinación de las cuotas por mes inmediato anterior, que emite el SUA, tarjeta de identificación patronal, copia de identificación del representante

legal, copia del acta constitutiva, disco de pago (medio magnético) y copia del pago de las cuotas obrero-patronales del mes anterior.

En ocasiones, además de la documentación antes descrita, se solicita que se realice el pago de 10% de la cuota obrera incluida en la cédula de determinación.

-

-

Con el fin de agilizar el proceso de recaudación de las aportaciones, el IMSS diseñó una estructura diferente mediante el concepto de entidades receptoras que, unido al programa computacional SUA, facilita a los patrones el entero de las cuotas al IMSS y aportaciones al Infonavit.

A partir de agosto de 1997, se encuentra en funcionamiento una red de casi 7 mil ventanillas de pago en las subdelegaciones del IMSS en todo el país y en los bancos Santander Serfin, Banamex, BBVA Bancomer, Banorte, Bital (ahora HSBC) y Scotiabank Inverlat, que fungen como entidades receptoras.

Por otra parte, de acuerdo con las modificaciones a la LSS publicadas el 20 de diciembre de 2001, en el artículo 40-B, los patrones podrán efectuar el pago en efectivo y además en cheques certificados o de caja, con transferencias electrónicas de fondos y de tarjetas de crédito o de débito expedidas por los bancos, así como mediante las notas de crédito que expida el IMSS para la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal, procedimiento que será realizado en las oficinas que el instituto autorice para tal efecto.

Pago con cheques

Al respecto, la regla I.2.1.9, fracción II, inciso a), numeral 3, e inciso b), numeral

3, de la RMF para 2014, publicada en el DOF el 30 de diciembre de 2014, dispone que cuando se trate del pago mediante cheque de las aportaciones de seguridad social recaudadas por un organismo descentralizado, en este caso el IMSS, el cheque deberá cumplir con las leyendas siguientes:

1. En el anverso deberá contener la inscripción siguiente: “Para abono en cuenta bancaria del (nombre del organismo, en este caso Instituto Mexicano del Seguro Social)”; y se deberá anotar, además, el número de registro patronal.

2. En el reverso se indicará lo siguiente: “Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente (nombre del contribuyente) con clave del RFC. Para abono en cuenta bancaria del nombre del organismo (Instituto Mexicano del Seguro Social)”.

Entero en bancos

1. Pago en entidades receptoras (bancos)

Los pagos pueden realizarse en efectivo o en cheque expedido a nombre de la entidad receptora.

a) Si se realiza el pago con cheque de la misma plaza y entidad receptora, no habrá necesidad de certificarlo.

b) Si se realiza el pago con un cheque de un banco diferente al de la recepción, deberá certificarlo previamente, aclarando que, en este caso, el cheque se hará efectivo hasta el día siguiente por lo que, de pagarse en la fecha límite, el patrón tendrá que pagar recargos.

2. Firmar un contrato de prestación de servicios

La entidad receptora BBVA Bancomer brinda la opción de manejar un contrato de servicio para “Recaudación IMSS, Infonavit y Afores”, siempre que se tenga abierta una cuenta de cheques, de tal forma que hay la facilidad de presentar únicamente el disco con la información del SUA y el banco efectuará directamente la aplicación del cargo a la cuenta, sin cobro de comisión alguna.

3. Banca empresarial

Sin importar el número de trabajadores que tengan a su servicio, los patrones podrán contratar con la institución bancaria de su elección, el servicio de pago de SUA en línea. De esta manera podrá realizarse la validación del archivo de las cuotas determinadas por el SUA y el pago de las aportaciones del IMSS e Infonavit, a través de Internet, con cargo a la cuenta de cheques del patrón por medio de una transferencia electrónica.

A la fecha los bancos que ofrecen este producto son BBVA Bancomer, Scotiabank Inverlat, Santander Serfin y HSBC, y para accesar a este servicio se

requiere únicamente que el patrón tenga una cuenta de cheques con alguno de los bancos en comento.

4. Sistema de pago referenciado (Sipare)

El Sipare es una nueva y moderna herramienta que permite a los patrones realizar el pago de sus cuotas obrero-patronales al IMSS y sus aportaciones al Infonavit mediante ventanillas bancarias autorizadas o a través de transferencia electrónica utilizando una línea de captura.

Al respecto, el artículo 30 del RIPAEDI establece el lugar donde se presentarán para su pago las cédulas de determinación, conforme a lo siguiente:

1. En las entidades receptoras (bancos) cuando:

a) La determinación se haya efectuado mediante el programa de cómputo autorizado por el instituto.

En este caso, el patrón entregará el medio magnético que contenga la cédula de determinación referida, recabando su comprobante de pago debidamente sellado por la entidad receptora o del pago efectuado a través de transferencias electrónicas.

El pago efectuado a través de este medio traerá como consecuencia el reconocimiento, por parte del patrón, de los datos que soportan el mismo para todos los efectos legales.

b) El patrón utilice la cédula de determinación emitida por el instituto, sin hacer ajustes a la misma.

Esta cédula de determinación deberá ser sellada por la entidad receptora como comprobante de pago.

2. En las subdelegaciones del IMSS, cuando:

Se utilice la cédula de determinación emitida por el instituto, haciendo ajustes a la misma, o se utilice la cédula de libre reproducción.

3. En el Infonavit, cuando:

Se trate de parcialidades derivadas de un convenio por pago extemporáneo o cualquier otro pago que cuente con la autorización para efectuarse ante el mismo.

Es de mencionar que será rechazada la cédula de determinación contenida en medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza cuando presente daños que impidan verificar su contenido o en caso de que la suma de los importes parciales no coincida con el importe total de la determinación.

Asimismo, se rechazará la cédula de determinación no contenida en medio magnético, digital, electrónico o de cualquier otra naturaleza análoga, cuando carezca de los datos requeridos conforme a los formatos autorizados.

En el supuesto de la falta de firma, la cédula de determinación se aceptará si al momento de su presentación se realiza el pago correspondiente.

En ocasiones, los problemas administrativos o laborales que enfrentan las empresas provocan que su liquidez se vea disminuida y con ello se imposibilita el cumplimiento oportuno de los compromisos adquiridos como el pago de contribuciones, entre ellas, las cuotas obrero-patronales.

No obstante, en términos del artículo 251, fracción XXXIII, de la LSS, el IMSS está facultado para celebrar convenios de reconocimiento de adeudos y otorgar facilidades de pago, a fin de coadyuvar a los patrones en la liquidación de tales adeudos.

Desde 1995 y hasta 2001, el instituto formalizó la celebración de convenios de prórroga para el pago de créditos a su favor en parcialidades, bajo los lineamientos de su normatividad interna y los criterios asentados en los Acuerdos 167/95, 196/2000 y 399/2000, publicados en el DOF del 18 de abril de 1995, 7 de abril de 2000 y 4 de julio de 2000, respectivamente.

Sin embargo, con las reformas a la LSS publicadas el 20 de diciembre de 2001, se adicionaron los artículos 40-C y 40-D, incorporando así la normatividad para convenir el pago diferido o en parcialidades de créditos adeudados al IMSS, dejando sin efectos los acuerdos antedichos.

De tal forma que los interesados en formalizar alguno de estos convenios tendrán

que obedecer, tanto a las disposiciones legales como a los artículos 133 al 144 del RACERF.

-

-

En términos del artículo 40-C de la LSS, los patrones podrán convenir el pago diferido o en parcialidades de créditos adeudados por los conceptos siguientes:

1. **Cuotas patronales.**

2. **Capitales constitutivos.**

3. **Actualización, recargos y multas.**

4. **Cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez no pagadas oportunamente.**

El convenio de pago diferido se concederá cuando se trate de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, no pagadas oportunamente por periodos completos adeudados, sin condonación de accesorios.

En tanto que el pago en parcialidades se otorgará cuando los adeudos se hayan generado por el incumplimiento del pago de cuotas patronales por los ramos de seguro de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales.

Se debe aclarar que en términos del artículo 40-C, segundo párrafo, de la LSS, no se autorizará prórroga para el pago de las cuotas que los patrones hayan retenido a los trabajadores.

-

-

En términos de los artículos 40-C y 40-D de la LSS, y 133 del RACERF, todos los patrones personas físicas o morales que tengan créditos fiscales a su cargo, podrán solicitar el convenio de pago en parcialidades o diferido.

Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en términos del artículo 17-A del CFF.

-

-

El artículo 134 del RACERF establece que requerirán autorización previa del titular de la subdelegación a la que corresponda el registro patronal, para realizar el pago en parcialidades o diferido, los patrones siguientes:

1. Sociedades controladoras y controladas a que se refiere la LISR.

2. Instituciones o entidades reguladas por las Leyes de Instituciones de Créditos, General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, Federal de Instituciones de Fianzas, de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, del Mercado de Valores y de Sociedades de Inversión.

3. Organismos descentralizados y empresas de participación estatal mayoritaria.

4. Patrones que tengan un número de trabajadores superior a 300.

5. En el caso de créditos fiscales determinados en ejercicio de las facultades de comprobación del instituto.

-

-

Con fundamento en el artículo 40-E de la LSS, el Consejo Técnico del IMSS autorizará, de manera excepcional, a los patrones que soliciten el pago a plazos o diferido, de las cuotas que se generen hasta por los seis periodos posteriores a la fecha de su solicitud; esto cuando acrediten que por razones económicas excepcionales no pueden cumplir con sus obligaciones ante el IMSS; en tal condición cumplirán con los requisitos siguientes:

1. No tener adeudos en los dos últimos ejercicios anteriores a la fecha de la solicitud.

2. Que no se hayan determinado y notificado diferencias en el pago de las cuotas dentro de los dos últimos ejercicios anteriores, o bien, que las mismas hayan sido aclaradas o, en su caso, pagadas.

3. Cubrir por lo menos el 10% de la emisión del periodo respectivo, solicitado.

4. Que el plazo solicitado para el pago no exceda de doce meses, a partir del último periodo a que se refiera la solicitud correspondiente. Dicho

porcentaje deberá estar pagado al término del plazo indicado en la solicitud.

5. Demostrar, a satisfacción del instituto, las razones económicas excepcionales por las cuales no pueden cumplir con sus obligaciones.

6. Garantizar el interés fiscal de acuerdo con el artículo 141 del CFF.

-

-

Para formalizar la solicitud de pago diferido o en parcialidades, el patrón deberá presentarse ante la subdelegación que controle su registro patronal. Esta solicitud deberá comprender la totalidad de los créditos fiscales a cargo del patrón y será firmada por éste o su representante legal.

Los datos que deberán anotarse en la solicitud son los siguientes:

1. Domicilio fiscal.

2 Domicilio del centro de trabajo por el cual se solicita la prórroga.

3. Detalle de créditos a que se refiere la solicitud.

4. Número o números de registros patronales por los cuales se solicita la prórroga.

5. Fechas en que se realizarán los pagos.

6. Forma en que se garantizará el interés fiscal.

7. Copia de identificación oficial del patrón, si se trata de persona física, o acta constitutiva, cuando se trate de persona moral.

8. Identificación oficial del representante legal.

9. Copia del pago de la primera parcialidad.

Cuando la solicitud la formalicen patrones que requieran autorización previa del titular de la subdelegación del IMSS, además de presentar la documentación anterior, tendrán que anexar lo siguiente:

1. Informe de flujo de efectivo en caja y bancos, correspondiente a los dos meses anteriores a aquel en que se presente la solicitud.

2. Informe de liquidez, proyectado por un periodo igual al número de parcialidades que se solicite.

3. Información complementaria, necesaria para la resolución del trámite, que sea solicitada por el instituto.

Cabe mencionar que cuando se trate de patrones que requieran autorización del Consejo Técnico del IMSS para formalizar convenio a plazos o diferido por razones económicas excepcionales, deberán presentar su solicitud en la subdelegación que corresponda, dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que se efectúe el pago de 10% del monto de las cuotas del periodo solicitado, conforme al artículo 144 del RACERF.

-

-

De acuerdo con el artículo 133 del RACERF, cuando el IMSS no notifique la resolución respectiva dentro de un término de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, se entenderá por autorizado el pago diferido o en parcialidades, es decir, se aplicará la afirmativa ficta.

Cuando se trate de patrones que requieren autorización previa, en un plazo máximo de cuarenta y cinco días hábiles, el instituto notificará al patrón o a su representante legal sobre la resolución respectiva.

Si se trata de patrones que soliciten convenio de pago en parcialidades o diferido por las cuotas que se generen por los seis meses posteriores a la fecha de su solicitud, el plazo de respuesta será de sesenta días hábiles siguientes a la fecha en que se presentó la solicitud.

-

-

Según el artículo 141 del RACERF, el IMSS no aceptará ni procederá a autorizar el pago diferido o en parcialidades, cuando la solicitud se refiera a créditos con las características siguientes:

1. **Garantizados con fianza en trámite de efectividad.**

2. **De los que exista una resolución firme favorable al instituto.**

3. **Sujetos a recurso o juicio, salvo que el patrón presente el acuerdo de desistimiento, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que presentó la solicitud de autorización del convenio.**

Al respecto, el artículo 136 del RACERF indica que se considerará como no presentada la solicitud de pago diferido o en parcialidades, cuando el patrón no entregue la documentación requerida en el plazo indicado por el área competente. Tampoco se dará trámite a la solicitud de convenio de pago en parcialidades, cuando el patrón tenga antecedentes de incumplimiento respecto de un convenio de pago anterior, en un periodo previo de seis meses, contados desde la fecha en que haya sido presentada la solicitud.

-

De acuerdo con el artículo 133 del RACERF, los patrones interesados en solicitar la autorización del IMSS para realizar el pago en parcialidades o diferido, deberán garantizar el interés fiscal en el momento en que presenten su solicitud.

En el caso de patrones que requieran autorización previa para sujetarse al convenio de pago diferido o en parcialidades, deberán constituir la garantía dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que el mismo haya sido autorizado.

Para garantizar el interés fiscal, conforme al artículo 141 del CFF, los patrones podrán utilizar cualquiera de las formas siguientes:

1. **Depósito en dinero, carta de crédito u otras formas de garantía financiera equivalentes que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.**

2. **Prenda o hipoteca.**

3. Fianza otorgada por institución autorizada.

4. Obligación solidaria asumida por tercero que compruebe su idoneidad y solvencia.

5. Embargo en la vía administrativa.

6. Títulos valor o cartera de créditos del propio contribuyente.

Es importante considerar que la garantía deberá comprender además de las contribuciones adeudas actualizadas, los accesorios causados, así como los que se causen en los doce meses siguientes a su otorgamiento.

-

-

Con base en los artículos 40-C de la LSS y 137 del RACERF, las parcialidades o los pagos diferidos se calcularán en unidades de inversión (udis) y conforme a lo establecido en el CFF.

Así, el artículo 66 del CFF estipulaba, antes del 28 de junio de 2006, que las autoridades fiscales podían autorizar convenios hasta por cuarenta y ocho meses, sometiendo el pago a un procedimiento calculado en udis; no obstante, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, el pasado 28 de junio de 2006 del Decreto por el que se reforman, adicionan, derogan y establecen diversas disposiciones del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado y de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios, se realizaron modificaciones al artículo 66 y se adicionó el 66-A del CFF, en los cuales se enfatiza que las autoridades fiscales, a petición del contribuyente, podrán autorizar el pago a plazos, ya sea en parcialidades o diferido de las contribuciones omitidas y de sus accesorios, sin que ese plazo exceda de doce meses para el pago diferido y de treinta y seis meses para el pago en parcialidades.

Asimismo, se hicieron modificaciones a los procedimientos para determinar los pagos diferidos y en parcialidades, eliminando con ello el manejo de las udis. Ante esto, considerando que el artículo 40-C de la LSS también establece que el pago en parcialidades no excederá de cuarenta y ocho meses y que el RACERF prevé los pagos en parcialidades o diferidos expresados en udis, las autoridades del IMSS deben realizar las modificaciones a dichas disposiciones legales, a fin de unificar los criterios previstos en el CFF.

-

-

De acuerdo con el artículo 140 del RACERF, el IMSS podrá ampliar, por una sola ocasión, la duración del convenio de pago a plazos o diferido que inicialmente haya autorizado al patrón; para ello, éste deberá presentar su solicitud por escrito.

Cabe destacar que la ampliación del plazo no podrá exceder en su totalidad de cuarenta y ocho meses.

Es menester aclarar que con las reformas al CFF, el pasado 28 de junio, el plazo máximo para autorizar el convenio de pagos se redujo de cuarenta y ocho a treinta y seis meses, por lo que esta modificación también tendrá que incluirse en las disposiciones previstas en el RACERF, a fin de homologar los plazos.

-

-

El artículo 138 del RACERF indica que el trámite de solicitud o incluso la autorización de pago diferido o en parcialidades, quedará sin efectos en los casos siguientes:

1. **Desaparezca o resulte insuficiente la garantía del interés fiscal.**

2. **El patrón sea declarado sujeto a concurso mercantil o esté en proceso de liquidación.**

3. **El patrón deje de pagar tres parcialidades.**

4. **El patrón no efectúe el pago de las cuotas obrero-patronales de las tres mensualidades siguientes a la fecha en que presentó la solicitud de autorización.**

5. **El patrón no realice el pago diferido en la fecha acordada.**

-

-

En caso de que un patrón haya incumplido el convenio de pago en parcialidades o diferido, el IMSS podrá autorizar que continúe la vigencia de éste, siempre que el empleador cumpla con lo siguiente:

1. Pague el total de las mensualidades no cubiertas en una sola exhibición, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que sea autorizada la continuación de la vigencia.

2. Pague los recargos por mora de dichas mensualidades.

3. Cubra las cuotas vencidas y sus accesorios legales de los periodos posteriores a los contenidos en la solicitud o autorización.

-

-

Una vez que el patrón ha presentado la solicitud de pago en parcialidades o diferido, conforme al artículo 66 del CFF, deberá pagar el 20% del monto total del crédito fiscal; este monto se determinará sumando los conceptos siguientes:

Monto de las contribuciones omitidas actualizadas desde el mes en que se debieron pagar hasta aquel en que se solicite la autorización.

(+) Multas que correspondan, actualizadas desde el mes en que se debieron pagar y hasta aquel en que se solicite la autorización

(+) Accesorios distintos de las multas que tenga a su cargo el contribuyente a la fecha en que solicite la autorización

(=) Monto total del crédito fiscal

Para realizar el cálculo de los pagos en parcialidades o el importe diferido, el saldo que se utilizará como base será el resultado que se obtenga de restar el monto de las contribuciones omitidas menos el 20% que se enteró como pago inicial, como se muestra a continuación:

	Monto total del crédito fiscal
(-)	20% como pago inicial
(=)	Saldo del crédito fiscal

Integración de las parcialidades

En términos del artículo 66-A, fracción I, del CFF, los pagos en parcialidades se realizarán de manera mensual, igual y sucesiva, para lo cual se tomará como base el saldo del adeudo (monto total del adeudo menos el 20% del pago inicial) actualizado conforme al artículo 17-A del CFF, el plazo elegido por el contribuyente y la tasa de recargos por prórroga, que incluyen actualización y que serán calculados de acuerdo con la Ley de Ingresos de la Federación (LIF) vigente en la fecha en que haya sido presentada la solicitud.

Al respecto, el artículo 8o. de la LIF establece que en los casos de prórroga para el pago de créditos fiscales, se causarán los recargos como se indica enseguida:

1. Al 0.75% mensual sobre saldos insolutos.

2. Cuando conforme al CFF se autorice el pago a plazos, se aplicará la tasa de recargos que a continuación se establece, sobre los saldos y durante el periodo de que se trate:

a) Si se trata de pagos a plazos en parcialidades hasta por doce meses, la tasa de recargos será de 1% mensual.

b) En el caso de pagos a plazos en parcialidades de más de doce y hasta veinticuatro meses, la tasa de recargos será de 1.25% mensual.

c) Si se trata de pagos a plazos en parcialidades superiores a veinticuatro meses, así como de pagos a plazo diferido, la tasa de recargos será de 1.5% mensual.

Ahora bien, para determinar el valor de cada una de las parcialidades se deberá conocer el valor total del crédito fiscal, más los recargos por prórroga que incluyen actualización:

Saldo del crédito fiscal

(+) Recargos por prórroga que incluyen actualización

(=) Saldo del crédito fiscal actualizado

(÷) Número de parcialidades solicitadas por el patrón

(=) Valor de cada parcialidad

Si no se efectúan oportunamente los pagos de las parcialidades acordadas, el patrón estará obligado a pagar recargos por los pagos extemporáneos conforme a lo dispuesto en los artículos 17-A y 21 del CFF, por el número de meses o fracción del mes, desde la fecha en que se debió realizar el pago hasta aquella en que se efectúe el mismo.

Integración del pago diferido

Para llevar a cabo el cálculo del monto que se diferirá, el artículo 66-A, fracción II, del CFF, establece que se tomará como base el resultado de restar al total del crédito fiscal el 20% de dicho monto, que se dio como pago inicial.

La cantidad a liquidar por el contribuyente se determinará sumando al monto señalado en el párrafo anterior, la cantidad que resulte de multiplicar la tasa de recargos por prórroga que incluya actualización de acuerdo con la LIF vigente en la fecha de la solicitud de pago a plazos en forma diferida y hasta la fecha señalada por el contribuyente para liquidar el adeudo y por el monto que se diferirá.

De esta forma, la cantidad determinada será cubierta por el patrón en una sola exhibición, a más tardar en la fecha que haya especificado en la solicitud de autorización de pago a plazos.

Por tanto, para determinar el pago diferido se realizará lo siguiente:

Saldo del crédito fiscal

- Recargos por prórroga, que incluyen actualización

- Pago directo que debe enterar el patrón en la fecha acordada

---

-

-

En términos del artículo 141 del RACERF, el IMSS no aceptará la solicitud ni procederá a autorizar el pago diferido o en parcialidades, tratándose de créditos garantizados con fianza en trámite de efectividad y de aquellos por los que exista una resolución firme favorable al instituto.

Por otra parte, no se concluirá el trámite de la solicitud del patrón que, en un periodo de seis meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud, no haya continuado el trámite de autorización o bien, una vez obtenido lo haya incumplido, de acuerdo con el RACERF (artículo 136).

El IMSS, por una sola vez, según el artículo 139 del RACERF, podrá autorizar a los empleadores incumplidos la renovación de la solicitud o autorización del pago diferido o en parcialidades.

Para tener derecho a este beneficio, los patrones tendrán que realizar el pago en una sola exhibición de las mensualidades no cubiertas oportunamente y los recargos generados en un plazo máximo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que el IMSS notifique la autorización respectiva. Asimismo, dentro de este mismo plazo, enterar las cuotas vencidas con sus accesorios legales.

-

-

Como se ha mencionado, las solicitudes para celebrar convenios de pago diferido o en parcialidades deben presentarse en la subdelegación que correspondiera al domicilio patronal, para que fueran autorizadas por el propio instituto.

Sin embargo, a fin de que tanto el trámite de solicitudes como su resolución se realice de manera ágil y en la propia localidad de los interesados, el Consejo Técnico del IMSS emitió, en sesión del 20 de diciembre de 2002, el Acuerdo 701/2002, mediante el cual faculta a delegados y subdelegados la atribución de autorizar las solicitudes presentadas por los patrones. Dicho acuerdo fue publicado en el DOF, el 21 de febrero de 2003.

Publicación del Acuerdo 701/2002 del H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, aprobado en sesión celebrada el 20 de diciembre de 2002 (DOF, 21/II/2003)

ACUERDO 701/2002

Este Consejo Técnico en uso de las facultades que le confieren los artículos 263 y 264 fracción VII, en correlación con el artículo 251 fracción XXXIII, de la Ley del Seguro Social (LEY), y Considerando. Que la LEY establece en sus artículos 40-C, 40-D y 40-E, la atribución del Instituto Mexicano del Seguro Social (INSTITUTO), para autorizar, a solicitud de los patrones y demás sujetos obligados, prórroga para el pago en parcialidades o diferido de créditos fiscales a su cargo. Que corresponde al Consejo Técnico la facultad de autorizar la celebración de convenios relativos al pago de cuotas, así como la potestad de delegar dicha facultad a las unidades administrativas del Instituto Mexicano del Seguro Social y con fundamento en las disposiciones antes enunciadas, así como en los artículos 133, 134, 139, 140, 144 y demás relativos del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (REGLAMENTO). Que es importante mantener desconcentrada la atención de las solicitudes de prórroga presentadas por los patrones, a fin de que su trámite y resolución puedan ser realizados de manera ágil y en la propia localidad en que los interesados desarrollan su actividad económica, este Consejo Técnico, acuerda delegar la atribución de autorizar las solicitudes mencionadas, conforme a lo siguiente: Primero.- Se delega en los Titulares de las Subdelegaciones del INSTITUTO o de las unidades administrativas que las sustituyan, la atribución para autorizar, en los términos del artículo 133 del REGLAMENTO, la prórroga para el pago en parcialidades o diferido de créditos fiscales a cargo de patrones y sujetos obligados de su circunscripción territorial. Segundo.- Se delega en los titulares de las Delegaciones del INSTITUTO o de las unidades administrativas que las sustituyan, la atribución para autorizar, en los términos de los artículos 134, 139 y 140 del REGLAMENTO, la prórroga para el pago en parcialidades o diferido de créditos fiscales; la rehabilitación de autorizaciones concedidas que hayan sido incumplidas; y la ampliación del plazo inicialmente autorizado, a patrones y sujetos obligados de su circunscripción territorial. Tercero.- Los créditos fiscales a que se refieren los puntos Primero y Segundo de este instrumento jurídico, son los correspondientes a los conceptos fiscales señalados en el artículo 287 de la LEY, es decir, cuotas a cargo del patrón, capitales constitutivos, actualización, recargos y multas, así como los gastos erogados por el Instituto con motivo de los servicios proporcionados a personas no derechohabientes y los gastos realizados con motivo de inscripciones improcedentes. Cuarto.- Este Consejo Técnico conforme a la información derivada del trámite de las solicitudes patronales autorizadas y de la evaluación de los resultados de recaudación observados en cada Delegación y Subdelegación o en las unidades administrativas que los sustituyan, ejercerá sus

atribuciones para modificar, limitar, suspender su ejercicio o revocar, en su caso, la delegación de las atribuciones a que se refiere el presente instrumento jurídico. Quinto.- En el caso previsto en el artículo 40-E de la LEY, cuya resolución compete de manera indelegable a este Consejo Técnico, corresponderá a la Delegación del INSTITUTO en cuya circunscripción territorial se ubica el domicilio fiscal del solicitante o a la unidad administrativa que lo sustituya, integrar el expediente respectivo y hacer la presentación del mismo ante este órgano colegiado. Durante el periodo de prórroga autorizado para el pago en parcialidades o diferido de los créditos fiscales, se causarán la actualización y por concepto de gastos de financiamiento los recargos por prórroga previstos en el Código Fiscal de la Federación. Sexto.- Este Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Atentamente

México, D.F., a 19 de febrero de 2003.- El Secretario General, Juan Moisés Calleja García.- Rúbrica.

CASO 14

PLANTEAMIENTO

Determinación del monto de las parcialidades mensuales que se deberán enterar, al haber sido autorizada una solicitud de prórroga de pago de adeudos a favor del IMSS.

DATOS

Generales

De las cuotas patronales adeudadas

Monto de las cuotas patronales adeudadas por los ramos de seguro de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales $24,550.00

Fecha en que debió efectuarse el pago de las cuotas 17 de junio de 2012

Sanción en términos de la LSS

Generales

Fecha en que se solicitó el convenio de pago	18 de noviembre de 2013
Fecha de autorización del convenio de pago en parcialidades	5 de diciembre de 2013
Fecha en que se efectuó el pago de 20% del adeudo	18 de noviembre de 2013
Número de parcialidades solicitadas (de diciembre de 2013 a mayo de 2015)	18 parcialidades
Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) del mes anterior a aquel en que debió pagarse el crédito fiscal (mayo de 2012)	103.899
INPC del mes anterior a aquel en que se solicitó el convenio de pagos (octubre de 2013)	109.848

Recargos aplicables

DESARROLLO

1o. Determinación del importe total de las cuotas patronales actualizadas y sus accesorios, a fin de obtener el saldo sujeto a convenio de pago en parcialidades.

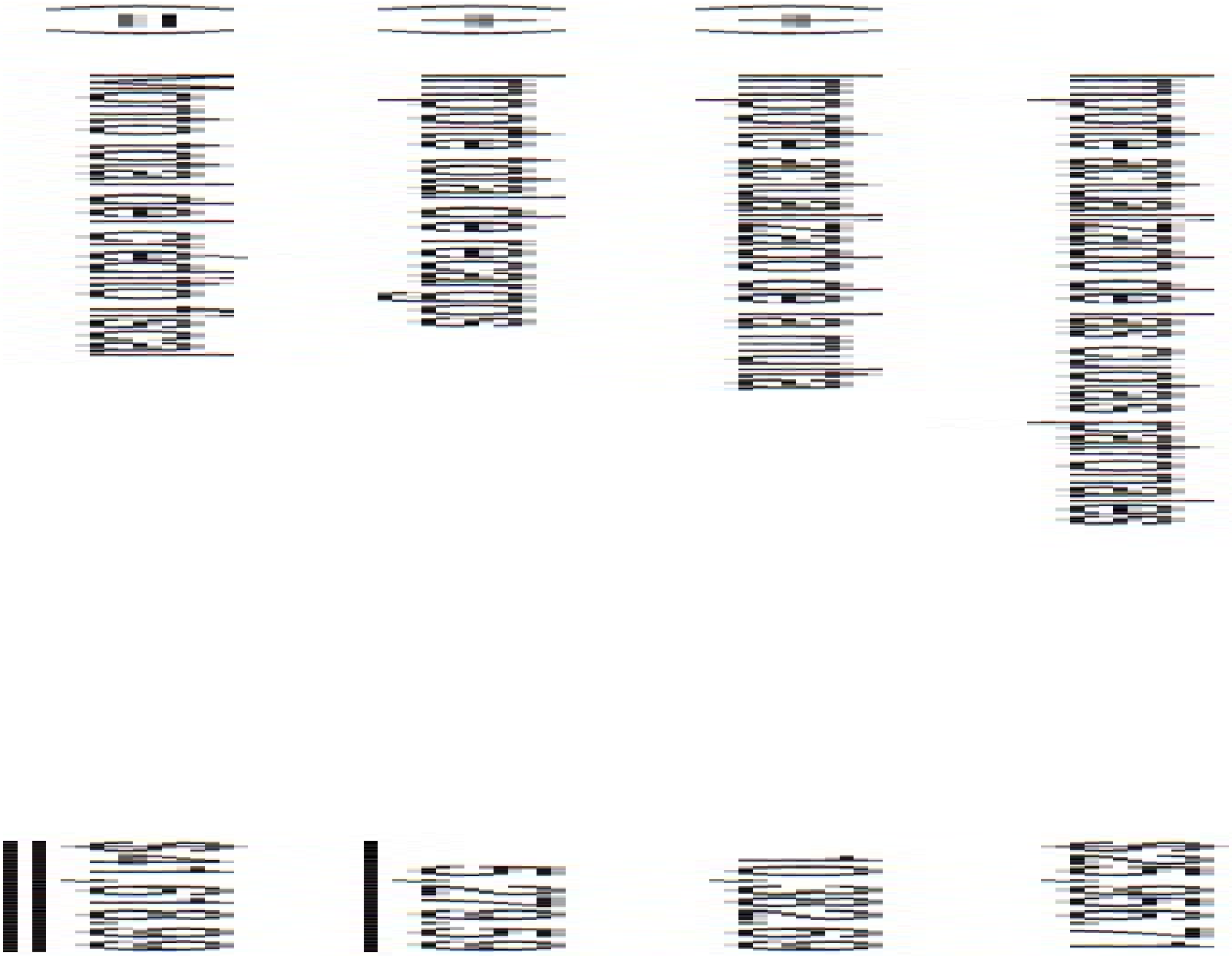
a) Actualización de las cuotas patronales correspondientes a mayo de 2012.

	INPC de octubre de 2013, que es el mes anterior a la fecha de solicitud del convenio	109.848
(÷)	INPC de mayo de 2012, que es el mes anterior a la fecha en que debieron pagarse oportunamente las cuotas patronales (junio de 2012)	103.899
(=)	Factor de actualización aplicable	1.0573(1)
(x)	Importe de las cuotas patronales adeudadas	$24,550.00
(=)	Importe actualizado de las cuotas patronales sujetas a convenio	$25,956.71

b) Determinación de los recargos generados desde el mes en que debieron pagarse las cuotas patronales hasta el mes en que se solicitó el convenio de pago en parcialidades.

[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]

c) Determinación del total del crédito fiscal actualizado, incluyendo accesorios calculados hasta la fecha en que se solicitó la autorización del convenio de pago en parcialidades.



2o. Cálculo del importe del pago inicial que se enterará al momento de presentar la solicitud.

	Monto bruto de crédito fiscal	54,518.00
(-)	20% del monto bruto de crédito fiscal	20%
(=)	Importe del pago neto a momento de la solicitud de convenio de pago	10,903.60

3o. Monto del crédito fiscal que se sujetará al convenio de pago en parcialidades.

Monto total de crédito fiscal	$1,618.88
(-) Importe de pago inicial al momento de la solicitud del convenio de pago	$128.88
(-) Monto de crédito fiscal que se supera al pago en parcialidades	$1,490.00

4o. Determinación de los recargos que se generarán por las parcialidades solicitadas en el convenio.

Unknown Real Estate Special Purpose Entities

Volume 15
Issue 1
Spring 2021

Table of Contents

Preface

Author

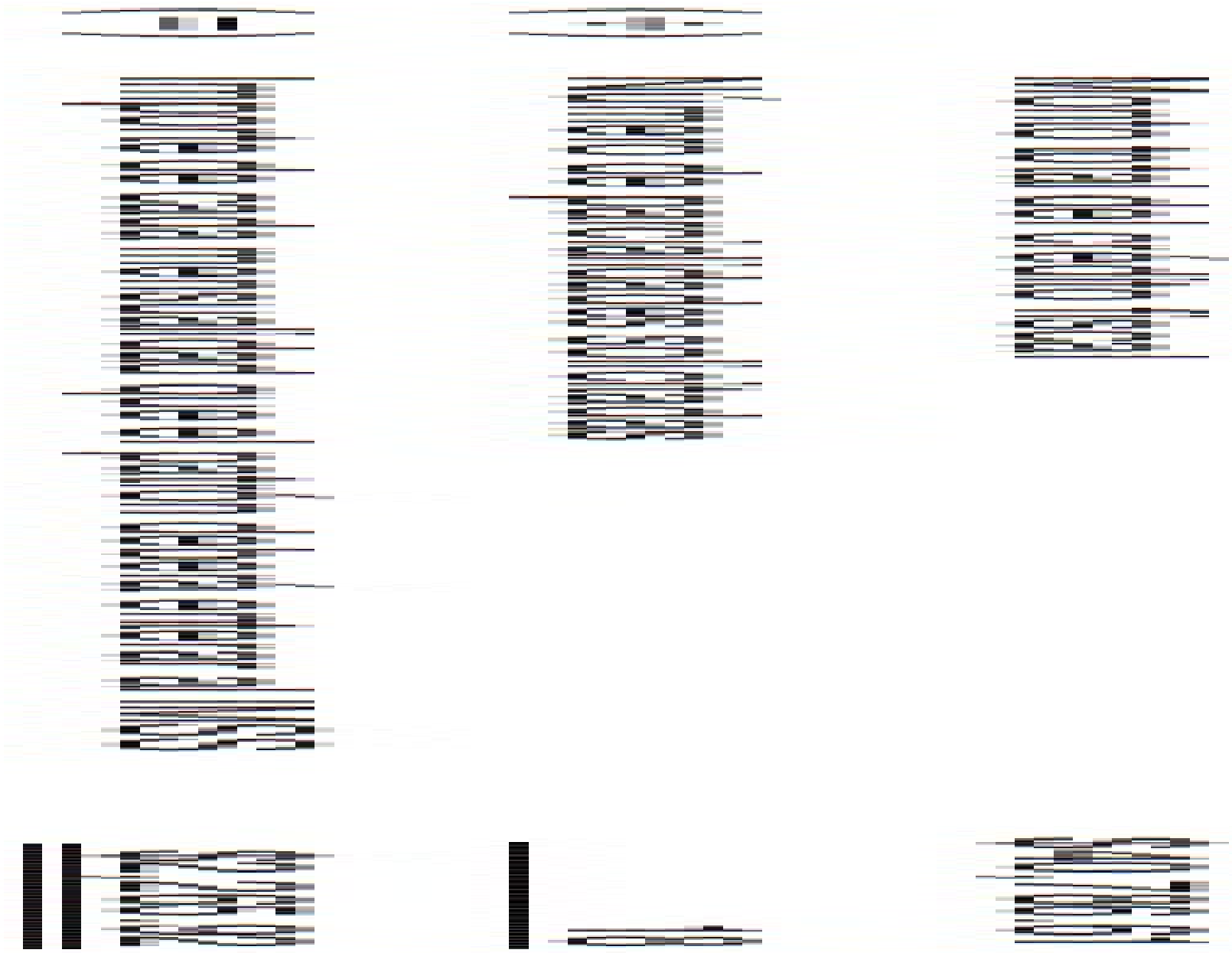
5o. Importe total del crédito fiscal, incluyendo recargos por prórroga, sobre el que se calculará el monto de las parcialidades.

Monto de crédito que se supera al pago en parcialidades 63,265.19

Pagos por vivienda 7,861.42

Monto total de crédito sobre el que se determina el valor de las mensualidades 540,765.51

6o. Determinación del importe de cada mensualidad que deberá enterar el patrón ante el IMSS.



COMENTARIOS

Se indicó el procedimiento para determinar el 20% del total del adeudo que el patrón deberá enterar al momento de presentar la solicitud para el convenio de pago en parcialidades.

También se ilustró la mecánica para determinar el valor de cada una de las parcialidades que el patrón deberá enterar al IMSS.

Nótese que en la determinación del importe total del crédito fiscal actualizado al momento de solicitar la autorización del convenio de pago en parcialidades, se consideraron tanto los recargos como la multa que en términos del artículo 304 de la LSS procede ante el incumplimiento del pago del crédito fiscal.

REFERENCIA

Artículos 40-C, 40-D y 304 de la LSS, 133 al 144 del RACERF,

66 y 66-A del CFF, 8o. de la LIF para el ejercicio fiscal

de 2014 y la regla I.2.1.12 de la RMF2014.