

872708

2ej
35

UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C.
INCORPORACION No. 8727-08 A LA
Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Efectos de las Modificaciones de la Nueva Ley del Seguro Social, en una Pequeña Industria Purificadora de Agua de la Ciudad de Uruapan, Michoacán."

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

José Mariano Murillo Estrella

URUAPAN, MICHOACAN, 1998

268386



UNIVERSIDAD
"DON VASCO", A. C.
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A DIOS :

POR HABERME CUIDADO Y AYUDADO A LOGRAR UNA ETAPA MAS EN MI VIDA

A MIS PADRES :

POR SU AMOR, COMPRENSIÓN Y HABER CONFIADO EN MI.

A MIS HERMANOS :

POR SU AMOR Y APOYO INCONDICIONAL.

A MIS AMIGOS Y MI NOVIA :

POR SU COMPRENSIÓN, CARIÑO Y APOYO DESINTERESADO A TRAVÉS DE LOS AÑOS.

A MI ASESOR :

GRACIAS POR SU PEQUEÑA PERO VALIOSA COLABORACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I	ANTECEDENTES GENERALES	
1.1	GENERALIDADES	1
1.2	ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	4
CAPITULO II	LEY DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE	
2.1	TIPOS DE SEGURO SOCIAL	8
2.2	PAGO DE CUOTAS, LIMITES DE LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL Y BASES DE COTIZACIÓN	10
2.3	RAMAS DEL SEGURO SOCIAL	12
2.3.1	SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO	12
2.3.2	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	17
2.3.3	SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE	22
2.3.4	SEGURO DE RETIRO	29
2.3.5	SEGURO DE GUARDERIAS.	31
CAPITULO III	NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL 1997 (CAMBIOS)	
3.1	GENERALIDADES	33
3.2	TIPOS DE SEGURO SOCIAL	36
3.3	PAGO DE CUOTAS, LIMITES DE LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL Y BASES DE COTIZACIÓN	38
3.4	RAMAS DEL SEGURO SOCIAL	40
3.4.1	SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO	40
3.4.2	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	43
3.4.3	SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA	43
3.4.4	SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	44
3.4.5	SEGURO DE GUARDERIAS	56
3.4.6	SU RELACION CON LA LEY DEL INFONAVIT	56
3.4.7	COMENTARIOS	60
CAPITULO IV	CASO PRACTICO	62
	CONCLUSIONES	78
	BIBLIOGRAFIA	80

INTRODUCCIÓN

El bienestar físico y mental de los trabajadores y su familia es aquel elemento básico que le permite desarrollar sus actividades de una manera eficaz y eficiente, repercutiendo esto en el desarrollo económico y productivo de las empresas en las que el trabajador desarrolla sus actividades.

Además de que aquel trabajador, que ya no se encuentra en la etapa productiva de su vida y por lo mismo no puede trabajar, debe tener una seguridad de que al llegar a la misma pueda subsistir él y su familia dignamente. Es por ello que se depende en gran medida, de las acciones que se tomen por parte del gobierno en relación a la seguridad social, para que el trabajador no viva en estado de incertidumbre en relación al futuro que le espera.

En relación a lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo dar a conocer las modificaciones que se establecen en la nueva ley del Seguro Social, en el sistema de pensiones y en la Ley del INFONAVIT, y en qué medida estos cambios repercuten en las prestaciones y en el retiro de los trabajadores, siendo esto a lo que realmente tienen derecho.

Aunado a lo anterior se considera que con los cambios establecidos en la nueva Ley del Seguro Social, traen en perjuicio económico a los patrones, por lo que se desprende que lo que plantea el gobierno es el hacerse ellos de más recursos, sin importarles que los mismos provengan de los patrones o de los trabajadores, además recordando que nuestro país se ha visto perjudicado a raíz de los grandes magnicidios ocurridos en 1994, y la devaluación económica que sufrió la economía del país a raíz de la devaluación ocurrida en diciembre del mismo año,

considero que el gobierno lo que debería de haber hecho es el crear un instrumento o herramienta que permitiera a los empresarios reactivar la economía de la empresa a través de estímulos, que permitan a su vez el otorgar mayores beneficios a los trabajadores y su familia, aunque lo anterior significaría el hacer un gran sacrificio para el gobierno.

Es por esto que el presente trabajo, va encaminado al análisis de las principales reformas que puedan beneficiar o perjudicar a los patrones y a su vez la implicaciones con la clase trabajadora, planteándose para ello la siguiente hipótesis " Los cambios que establece la Nueva Ley del Seguro Social afectan grandemente a la pequeña empresa industrial purificadora de agua en el ámbito económico, lo que implica nuevamente más gastos para las mismas, y a su vez también se perjudica a los trabajadores al restarle beneficios sociales e incrementarles los obstáculos para lograr obtener una pensión digna al llegar al final de su vida productiva, además del desconocimiento por parte de los trabajadores de lo que tienen derecho."

En el CAPITULO I se definen algunos conceptos básicos sobre la empresa y de los diferentes tipos que hay de las mismas, así como algunos de los antecedentes de la seguridad social a través de la historia.

En el CAPITULO II se habla de la estructura de la Ley del Seguro Social 1996, misma que nos servirá de base para poder llevar a cabo un mejor entendimiento de los cambios que se establecen en la Nueva Ley del Seguro Social.

En el CAPITULO III se definen y analizan algunos de los cambios más importantes que se establecen en la Nueva Ley del Seguro Social misma que entrará en vigor el 1º de julio de 1997.

En el CAPITULO IV se lleva a cabo el desarrollo un caso práctico en una pequeña empresa industrial de la ciudad de Uruapan, Michoacán, dedicada a la purificación y venta de agua. En el mismo se determinará en que forma las modificaciones de la Nueva Ley del Seguro Social 1997 afectará a la misma.

CAPITULO I ANTECEDENTES GENERALES

1.1 GENERALIDADES.

Para poder tener una visión mas amplia de lo relacionado al tema de estudio comenzaremos por definir algunos conceptos que nos servirán de base para el mejor y mas claro entendimiento del mismo.

Empresa: Es la célula del sistema económico capitalista ,es la unidad básica de producción, representa un tipo de organización económica que se dedica a cualquiera de las actividades fundamentales en alguna de las ramas productivas de los sectores económicos.(MENDEZ:1992:272)

Otra definición de empresa :es la unidad conceptual de análisis a la que se supone capaz de transformar un conjunto de insumos consistentes en materia prima, mano de obra, capital e información sobre mercados y tecnología en un conjunto de productos que toman forma de bienes y servicios determinados al consumo, ya sea de otras empresas o individuos dentro de la sociedad que existen.(NAYLOR:1973:14)

La clasificación de las empresas según NAFIN:

POR SU TAMAÑO:

Micro empresa: Hasta \$1'500,000.00 en ventas anuales y hasta 15 trabajadores.

Pequeña empresa: Hasta \$15'000,000.00 en ventas anuales y hasta con 100 trabajadores.

Mediana empresa: Hasta \$34'000,000.00 en ventas anuales y hasta 250 trabajadores.

Grande empresa: Más de \$34'000,000.00 en ventas anuales y más de 250 trabajadores.

POR SU ORIGEN :

Nacionales : Son aquellas que se forman por iniciativa y aportación de capitales de los residentes en el país, es decir, los nativos de la nación que cuentan con recursos y poseen espíritu empresarial, forman empresas que se dedican a alguna rama de la producción ó distribución de bienes y servicios.

Extranjeras: Son aquellas que operan en el país aunque sus capitales no son aportados por los nacionales, sino por extranjeros.

Mixtas: Son aquellas que se conocen como multinacionales y que se establecen para operar en un segmento ó parte del mercado mundial para beneficio de los países participantes.

POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL:

Empresa privada: Es una organización económica que representa la base del capitalismo y se forma con aportaciones privadas de capital.

Empresa pública: Es una organización económica con la aportación de capitales públicos ó estatales, debido a la necesidad de la intervención del estado en la economía.

Empresa mixta: Se forma con la fusión de capital público y privado, cuya forma de asociación puede ser muy diversa.

Industria: es el conjunto de actividades económicas que tienen como finalidad la transformación y la adaptación de recursos naturales y materia primas semielaboradas, en productos acabados de consumo final ó intermedio, que son los bienes materiales o mercancías. (MENDEZ:1992:278)

A su vez la empresa industrial esta dividida en:

Industria extractiva : Que es el conjunto de actividades que se realizan con el objeto de extraer del subsuelo algunos recursos naturales.

Industria de transformación: Que es el conjunto de actividades económicas que se realizan con el objeto de producir bienes materiales ó mercancías que han tenido algún cambio en el proceso productivo.

Las empresas industriales producen diferentes tipos de bienes los cuales pueden ser: de consumo no duradero, intermedios, de consumo duradero y de capital.

Bienes de consumo no duradero son aquellos que se consumen inmediatamente o a corto plazo.

Bienes de consumo duradero son aquellos que duran mucho tiempo, no se consumen una sola vez y se van desgastando lentamente.

Bienes intermedios también llamados presatisfacientes, insumos o materias primas, son aquellos que han sufrido alguna transformación por medio del trabajo humano y que son consumidos en el proceso productivo(no satisfacen necesidades finales) en donde se elaboran bienes de consumo final.

Bienes de capital son aquellos que sirven para producir otros bienes, también son llamados bienes de producción.

PEQUEÑA INDUSTRIA

Retomando los conceptos antes mencionados se puede decir que una pequeña industria de transformación es aquella que realiza un conjunto de actividades económicas que se realizan con el objeto de producir bienes materiales ó mercancías y que obtiene ingresos por ventas anuales superiores a N\$ 1,500,000.00 y que cuenta con mas de 15 trabajadores. *→ Base de inversión.*

CARACTERÍSTICAS

- El capital es proporcionado por una o dos personas que establecen una sociedad;
- Los propios dueños dirigen la marcha de la empresa; su administración es empírica
- Su numero de trabajadores empleados en el negocio crece y va de 16 hasta 250 personas.
- Utiliza mas maquinaria y equipo, aunque se sigan basando mas en el trabajo que en el capital.
- Dominan y abastecen un mercado mas amplio, aunque no necesariamente tiene que ser local o regional, ya que muchas veces llegan a producir para el mercado nacional e incluso para el mercado internacional.
- Esta en proceso de crecimiento, la pequeña tiende a ser mediana y esta aspira a ser grande.
- Su tamaño es pequeño o mediano en relación con las otras empresas que operan en el ramo.

1.2. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Desde la antigüedad el ser humano para desarrollar sus actividades cotidianas debía satisfacer inicialmente sus necesidades básicas encontrándose entre estas la salud humana, que puede definirse como el completo estado de bienestar físico, mental y social.

Debido a las condiciones precarias en que se ejercía la medicina dependiendo de las creencias, ideologías o costumbres por la necesidad misma de aliviar los dolores o enfermedades de las que eran víctimas.

En la edad media el organismo que vino a satisfacer las necesidades de salud fue la iglesia fundamentalmente, basando la misma en la ayuda y la caridad hacia el prójimo.

En la revolución industrial las máquinas y las fábricas vinieron a favorecer el desarrollo de la industria y con ello la aglomeración de trabajadores en las mismas, trayendo como consecuencia un gran número de accidentes que provocaron que los trabajadores presionaran por una mayor seguridad social.

En 1883 el canciller alemán Otto Bismarck estableció El Seguro de Enfermedades y Accidentes en su país, y en Inglaterra en 1911 Lloyd George estableció el seguro contra desempleo.

El 30 de abril de 1904 se expidió la ley de accidentes de trabajo por el gobernador del estado de México, José Vicente Villada y posteriormente se hizo lo mismo en el estado de Nuevo León, por Bernardo Reyes en el año de 1906.

El hecho relevante que vino a sentar las bases iniciales de una política social en beneficio de los trabajadores del país fue en el año de 1917 donde se plasma en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, la necesidad de

establecer cajas de seguros populares, para proteger la invalidez , la cesación voluntaria de trabajo y otros riesgos análogos, donde en los diversos proyectos y legislaciones se incluía la implantación de un seguro social obligatorio.

Otro aspecto relevante fue el proyecto de ley para la creación del seguro obrero, que trataba de implantar el presidente Alvaro Obregón.

De esta manera , el 9 de diciembre de 1921, en el diario oficial de la federación se publicó la Ley del Seguro Obrero, por medio de la cual se crearía un impuesto equivalente al 10 % de los salarios percibidos por los trabajadores y que sería cubierto. El objeto del gravamen era la creación de una reserva económica administrada por el estado para cubrir las indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida.

Estos proyecto de seguridad social del obregonismo no se limitaron a esta ley , ya que, los diputados de las comisiones del trabajo y seguridad social elaboraron una propuesta de ley de accidentes industriales.

Asimismo durante el gobierno de Plutarco Elías Calles se dio continuidad a los objetivos de Obregon y se elaboro la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, mediante la cual los burócratas obtuvieron el derecho a ser jubilados cuando cumplieran 55 años o estuvieran imposibilitados para seguir laborando.

No sería hasta el gobierno del presidente Lázaro Cárdenas cuando se sobremontó la crisis de 1929 y se inició el primer gobierno abiertamente populista cuando se dieron por fin las condiciones necesarias para realizar el proyecto de la seguridad social :la Ley Federal del Trabajo.

La primera medida encaminada a lograr este objetivo fue la reforma administrativa del gobierno: El Departamento de Trabajo se transformó en la Secretaría del Trabajo y Previsión social, con lo cual se creó una instancia con la fuerza suficiente para llevar a cabo esta iniciativa.

Poco tiempo después de la aparición de esta nueva secretaria ,Manuel Ávila Camacho ordenó la constitución de una comisión tripartita para la elaboración de la Ley del Seguro Social aprobada por el poder legislativo para ser publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, y donde se creó un organismo descentralizado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) , al cual se le dio personalidad jurídica y patrimonio propio.

A partir de esta transformación, el IMSS comenzó a crecer casi exponencialmente: los hospitales de primero segundo y tercer nivel cubrieron el territorio nacional, las guarderías y las prestaciones sociales misma que se iniciaron el 1956 ofrecían a los asegurados una amplia gama de servicios, y el sistema de pensiones por medio del reparto (consiste en que la clase activa contribuye a pagar las prestaciones de la clase pasiva de tal manera que el ingreso se distribuya entre generaciones) funcionaba sin enfrentar graves problemas

Por todo lo anterior el cambio se llevó a cabo el día 21 de diciembre de 1995 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley del Seguro Social que inicialmente entraría en vigor el 1° de enero de 1997, pero que se prorrogó su entrada en vigencia hasta el 1° de julio de 1997 , como una necesidad básica de reorganizar estructuralmente y financieramente la ley del seguro social.

CAPITULO II ANÁLISIS INTEGRAL DE LA LEY VIGENTE DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

"El seguro social es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y su familia y, simultáneamente, aun manera de elevar su salario."

2.1 TIPOS DE SEGURO SOCIAL

En el seguro social hay 2 tipos de ramas:

- El seguro obligatorio y ,
- El seguro voluntario

EL SEGURO OBLIGATORIO

Este se implanta de carácter general para toda la República Mexicana el cuál comprende los siguientes seguros :

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte
- Guarderías
- Retiro.

Véase cuadro N° 1

CUADRO N° 1
PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO - PATRONALES Y DEL ESTADO

SEGUROS DE:	PRESTACIONES DE:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
RIESGO DE TRABAJO	ESPECIE Y DINERO	% DE RIESGO CLASIFICADO		
ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	ESPECIE Y DINERO	8.75 %	3.125 %	0.62 %
INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.	ESPECIE Y DINERO	5.95 %	2.125 %	0.42 %
GUARDERÍAS	ESPECIE	1 %		
RETIRO	DINERO	2 %		

FUENTE: LEY DEL SEGURO SOCIAL 1996

Estas ramas cubren las contingencias del seguro.

CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

Se establece con el fin de facilitar la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, se dispone para quienes dejen de pertenecer a dicho régimen pero que deseen seguir protegidos por él.

El mismo permite que la continuación voluntaria pueda hacerse en los seguros conjuntos de enfermedades y maternidad y de Invalidez, Vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, ó bien en cualquiera de ambos a elección del asegurado.

INCORPORACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

Este seguro establece la facilidad de incorporación al régimen obligatorio para que obtengan los beneficios del seguro social a numerosos grupos y personas que no hayan podido disfrutar de los beneficios que ofrece el sistema.

SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES

El seguro facultativo es aquel en el que el Instituto podrá proporcionar prestaciones en especie en el ramo de enfermedades y maternidad a personas que no son sujetos de aseguramiento, así como a familiares de quienes si lo son pero no están protegidos.

Los seguros adicionales son aquellos que podrá contratar el instituto para satisfacer las prestaciones económicas pactadas en los contratos ley ó en los contratos colectivos de trabajo que fueron superiores de la misma naturaleza que establece el régimen obligatorio.

2.2 PERÍODO DE PAGO DE CUOTAS, LÍMITES DE LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL Y BASES DE COTIZACIÓN.

El pago de las cuotas será por bimestres naturales sin perjuicio de los enteros provisionales y será a mas tardar el día 15 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, siendo para el ramo del seguro de retiro los días 17 de los meses antes mencionados.

LIMITES DE LOS RAMOS DEL SEGURO.

La inscripción de los trabajadores será con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación, siendo el limite inferior el salario minino general del área geográfica respectiva y el limite superior 25 veces el salario

minimo general del Distrito Federal, salvo cuando se trabaje por jornadas y semanas reducidas, además a excepción del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte que en este caso será de 10 veces el salario minimo general del Distrito Federal vigente.

DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

El salario base de cotización se integrará con los pagos hechos en efectivo por concepto de cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por sus servicios.

Para la integración del salario base de cotización dada su naturaleza no se incluirán los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares.
- El ahorro cuando se entregue en forma semanal, quincenal o mensual igual la parte del trabajador que la empresa, pudiéndose retirar hasta 2 veces al año sin que el mismo integre, así como las aportaciones de los patrones para fines sociales de carácter sindical.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar al trabajador por concepto de cuotas al seguro social.
- Las aportaciones al instituto del fondo nacional de la vivienda de los trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas.
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa, entendiéndose esto cuando sean menores cada una de ellas al 20 % del salario minimo general diario del D.F. vigente.
- Las despensas en especie o en dinero siempre y cuando su importe no rebase mas del 40 % del salario minimo general diario del D.F. vigente.

- Los premios por puntualidad y asistencia siempre que el importe de cada uno no rebase del 10 % del salario base de cotización.
- Las cantidades aportadas para fines sociales tales como las entregadas para constituir un plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva, debiendo estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Además para su determinación debe de tomar a consideración lo siguiente :

1. Salario Fijo: cuando además de los elementos fijos del trabajador perciba otras retribuciones periódicas previamente conocidas se sumaran a los mismos.
2. Salario Variable : Si por la naturaleza del trabajo surgieran elementos variables que no pudieran ser conocidos previamente se sumaran a los ingresos obtenidos del bimestre anterior y se dividirá entre el número de días de salario devengado, en caso de trabajador de nuevo ingreso se tomara el salario probable que corresponda a dicho período.
- 3.- Salario Mixto : Se considera cuando en el caso en que el salario del trabajador se integre por salarios fijos y variables se considerara para efectos de las bases de cotización se sumaran a los elementos fijos y el promedio de los variables .

2.3. RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

2.3.1 SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio ó con motivo del trabajo. En donde se establece un grado de riesgo en razón directa a la frecuencia y gravedad de los siniestros .Y con objeto de

reducir al máximo los riesgos de trabajo entre la población asegurada, el instituto coordinándose para este efecto , con la secretaria del trabajo y previsión social.

ACCIDENTES DE TRABAJO: Es toda lesión orgánica ó perturbación funcional, inmediata ó posterior ; o la muerte , producida repentinamente , o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de este a aquel.
(MORENO:1995:65)

ENFERMEDADES DE TRABAJO: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen ó motivo en el trabajo, ó en el grado medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso serán las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.(MORENO:1995:66)

Los riesgos de trabajo pueden producir :

- Incapacidad Temporal
- Incapacidad Permanente Parcial
- Incapacidad Permanente Total.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Es la perdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

BENEFICIOS

A) PRESTACIONES EN ESPECIE

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho:

- Asistencia Médica, Quirúrgica y Farmacéutica.
- Servicio de Hospitalización.
- Aparatos de Prótesis ,Ortopedia y
- Rehabilitación.

(MORENO:1995:70)

B) PRESTACIONES EN DINERO

- Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación , el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

- Si se declara incapacidad permanente total del asegurado , recibirá la pensión mensual del salario en que estuviese cotizando. En caso de enfermedades de trabajo se tomara el promedio de las 52 ultimas semanas de cotización.

- Si la incapacidad es permanente parcial, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la ley federal del trabajo, tomando como base el monto de pensión correspondiente a la incapacidad permanente total.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese hasta del 25 % se pagará al asegurado en sustitución de la pensión una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido; la misma será optativa para el trabajador si la valuación excede del 25% sin rebasar el 50%.

- El instituto otorgara a los pensionados por incapacidad permanente parcial con un mínimo del 50% de incapacidad , un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que reciba.

- Si el riesgo de trabajo que de como consecuencia la muerte del asegurado, se otorgara a las personas que a continuación se señalan las siguientes prestaciones :

I - El pago de aun cantidad igual a dos meses de salario mínimo que rija en el distrito federal a la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que preste copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

II - A la viuda del asegurado se le otorgara una pensión equivalente al 40 % de la que le hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta pensión no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda al la pensión de viudez en el ramo de IVCM.

III - A cada uno de los huérfanos que los sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgara una pensión equivalente al

20% de la hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

IV - A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre ó madre, menores de dieciséis años, se les otorgara una pensión equivalente al 20% de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla los dieciséis años. Deberá extenderse el goce de esta pensión, cuando los huérfanos hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas de los familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio.

V - En el caso de las fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentara del 20% al 30%, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos de las mismas fracciones.

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

Sólo a falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión será la mujer con quien el asegurado halla vivido como si fuese su marido durante los 5 años que

precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos siempre que ambos hayan permanecido libres del matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenia varias concubinas, ninguna de ellas gozara de pensión.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, se les otorgara una pensión igual al 20% de la que le hubiese correspondido al asegurado en caso de incapacidad permanente total.

Cuando se reúnan 2 ó mas incapacidades parciales , el instituto no cubrirá al asegurado o a sus beneficiarios una pensión mayor a la que hubiese correspondido a la incapacidad permanente total.

El incremento de las pensiones por incapacidad permanente será revisada cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, incrementándose con el mismo porcentual que corresponde al del salario mínimo general del distrito federal; al igual que las pensiones de orfandad ,viudez y ascendientes del asegurado por riesgo de trabajo.

2.3.2 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Quedan comprendidos en este ramo:

I - El asegurado

II - El pensionado por:

- a) incapacidad permanente
- b) invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.
- c) viudez, orfandad ó ascendencia.

III - La esposa del asegurado ó a falta de esta, la mujer con la que haya hecho vida marital durante 5 años anteriores a la enfermedad ó con la que haya procreado hijos siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

IV - La esposa del pensionado, a falta de esposa la concubina que reúna los requisitos antes mencionados

V - Los hijos menores de 17 años del asegurado y del pensionado en los términos de la fracción anterior.

VI - Los hijos del asegurado hasta la edad de 25 años cuando realicen sus estudios en planteles del sistema educativo nacional, o sino pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

VII - Los hijos menores de 17 años de los pensionados por invalidez , vejez y cesantía en edad avanzada que se encuentren disfrutando de las asignaciones familiares, como los pensionados por incapacidad permanente en los mismos casos.

VII - El padre y madre del asegurado que viven en el hogar del mismo.

IX - El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los siguientes requisitos :

a) Dependan económicamente del asegurado ó pensionado.

b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones en especie. En caso de enfermedad el instituto otorgara asistencia médica-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

Para este ramo del seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad aquella en que el instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciara a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable de parto la que servirá de base para el computo de los 42 días anteriores a aquel para los efectos del disfrute del subsidio.

BENEFICIOS

A) DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

- En caso de enfermedad, el instituto otorgara al asegurado la asistencia médico-quirúrgica ,farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria , desde el comienzo de la enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

Si al concluir el período de las 52 semanas el asegurado continua enfermo el instituto prorrogara su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico.

- En caso de maternidad , el instituto otorgara a la asegurada durante el embarazo , el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

I - Asistencia obstétrica

II - Ayuda en especie por 6 meses para lactancia

III - Una canastilla al nacer el hijo.

B) DE LAS PRESTACIONES EN DINERO

- En caso de enfermedad no profesional , el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgara cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagara a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de 52 semanas. Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado , previo dictamen del instituto , se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más.

El asegurado solo percibirá el subsidio cuando tenga cubiertas por lo menos 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad. Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores incorporados al sistema de porcentaje sobre salario percibirán un subsidio del 60 % del ultimo salario diario registrado.

En caso de incumplimiento por parte del enfermo por indicación del instituto de someterse a hospitalización, ó cuando interrumpa el tratamiento sin la *autorización debida*, se suspenderá el pago del subsidio.

- La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100 % del salario promedio de su grupo de cotización , el que recibirá durante 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberá cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el

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

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio antes señalado se requiere:

I - Que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores en que debiera comenzar el pago del subsidio.

II - Que se haya certificado por el instituto el embarazo y la fecha probable de parto.

III - Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos anteriores y posteriores al parto.

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

El goce de la asegurada del subsidio antes mencionado exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro.

Cuando la asegurada no cumpla con el requisito de haber cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses a la fecha en que debiera de comenzar el pago del subsidio, quedara a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

- Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o

pensionado , que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral , una ayuda por este concepto, consistente en 2 meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento.

CONSERVACIÓN DE DERECHOS

El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservara durante las 8 semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho gozarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure la misma.

2.3.3 DE LOS SEGUROS DE INVALIDEZ , VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE, SEGURO DE RETIRO

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

Por lo cual se considera como semanas de cotización las amparadas por certificados de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro.

El pago de las pensiones de invalidez, vejez y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del seguro social.

SEGURO DE INVALIDEZ

Existe cuando el asegurado se haya imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo una remuneración superior al 50 % de su remuneración habitual percibida durante el último año de su trabajo y que esa imposibilidad se derive de una enfermedad o accidente no profesional.

Pensión temporal: Es la que se otorga por períodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesionales termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.

Pensión definitiva: Es la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

El derecho de pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de presentación de la solicitud para obtenerla.

BENEFICIOS

Para esta rama del seguro se otorgarán las siguientes prestaciones :

- I - Pensión, temporal o definitiva
- II - Asistencia médica
- III - Asignaciones Familiares.
- IV - Ayuda asistencial.

Para gozar de las prestaciones de este seguro se requiere que al declararse este, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones semanales.

No se tiene derecho a disfrutar de esta pensión, cuando el asegurado :

I - Por sí de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez.

II - Resulte responsable del delito intencional que origino la invalidez

III - Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del seguro social.

Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren disfrutándola, deberán sujetarse a investigaciones de carácter médico, social y económico que el instituto estime necesarias.

Y cuando un pensionado de este ramo se niegue someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos médicos prescritos o abandone estos, el instituto le suspenderá el pago de la pensión; la cuál subsistirá mientras el asegurado no cumpla con lo mencionado en el párrafo anterior.

SEGURO DE VEJEZ

Para el seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

El derecho de disfrute de esta pensión comenzara en día en que el asegurado cumpla con los siguientes antes mencionados. Además de que para el otorgamiento de esta pensión sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha hasta que haya dejado de trabajar.

El asegurado puede diferir sin necesidad de avisar al instituto, el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos.

BENEFICIOS

La vejez da derecho a las siguientes prestaciones :

- I - Pensión
- II - Asistencia médica
- III - Asignaciones familiares
- IV - Ayuda asistencial

SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

Se considera que hay cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este seguro se requiere que el asegurado :

- I - Tenga reconocido por el instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

II - Haya cumplido 60 años de edad

III - Quede privado de trabajo remunerado

El derecho de goce de esta pensión comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos antes mencionados, solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio.

El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada, excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de invalidez o de vejez, a menos que el pensionado reingresare al régimen obligatorio, en donde en este caso se le tomara en cuenta para incrementar la pensión cuando deje nuevamente de pertenecer al régimen; pero si durante el reingreso hubiese cotizado 100 o mas semanas y generado derechos al disfrute de la pensión distinta de la anterior se le otorgara solo la más favorable.

BENEFICIOS

La contingencia consistente en cesantía en edad avanzada obliga al instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones :

I - Pensión

II - Asistencia médica

III - Asignaciones familiares

IV - Ayuda asistencial

SEGURO POR MUERTE

BENEFICIOS

En el caso de muerte del asegurado o pensionado por invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada, el instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones :

I - Pensión por viudez

II - Pensión por orfandad

III - Pensión de ascendientes

IV - Ayuda asistencial a la pensionada

V - Asistencia médica.

Para el otorgamiento de lo anterior se requieren los siguientes requisitos :

a) Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o que estuviera disfrutando de una pensión de invalidez, cesantía en edad avanzada.

b) Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrase disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo.

Tendrá derecho a la pensión por viudez, la esposa del asegurado ó a falta de esta, la mujer con la que haya hecho vida marital durante 5 años anteriores a la muerte ó con la que haya procreado hijos siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

A la misma pensión tendrá derecho el viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida.

La pensión por viudez será igual al 90 % de la pensión por invalidez, de vejez ó de cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba o la que le hubiese correspondido en el caso de invalidez.

No se tendrá derecho a la pensión por viudez por los siguientes casos :

- Cuando la muerte del asegurado ocurriera antes de cumplir 6 meses de matrimonio
- Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido este los 55 años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace.
- Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión invalidez , vejez o cesantía en edad avanzada a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones antes mencionadas no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

El derecho de goce de la pensión comenzara desde el día de fallecimiento del asegurado o pensionado y cesara con la muerte del beneficiario.

Quienes diseñaron y apoyaron al sistema de reparto para los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no consideraron que la esperanza de vida se incrementaría de manera constante y que, en consecuencia, ocurriría un aumento en el tiempo de disfrute de las pensiones. Los años para

quienes gozaban de este derecho pasaron de 7 en 1973 a 18.6 en 1995, por lo cual el sistema requirió de mas fondos para cumplir con su objetivo.

2.3.4 SEGURO DE RETIRO

El sistema de ahorro para el retiro (SAR) empezó a funcionar en el año de 1992 con una aportación de 2 % de los salarios por parte del patrón, el cual constituyo un intento de individualizar e identificar a los ahorristas , en este sistema participaron instituciones financieras privadas como depositarias de los ahorros, pero sin intervenir en su administración. Estas cuentas eran pequeñas y su manejo representaba un alto costo por lo que fue de poco interés para estas instituciones.

Aunque hasta diciembre de 1996 había captado mas de 78 mil millones de pesos como fondo del retiro y de vivienda y pese a que había tratado de fomentar el ahorro interno, el principal objetivo que era el de la individualización y obtención de información oportuna y veraz de los ahorristas no se llevo a cabo.

Lo anterior ocasionado principalmente porque el numero de cuenta de cada trabajador era el de su Registro Federal de Contribuyentes, ocasionando con esto duplicidad de cuentas, además de que coartaba la libertad de elegir a la institución bancaria que manejaría sus recursos pues esta era designada por la empresa o patrón de acuerdo con sus intereses o preferencias.

Los patrones tienen la obligación de enterar al instituto el importe de las cuotas correspondientes al seguro de retiro, esto mediante depósitos a favor del trabajador en una cuenta individual bancaria que como su nombre lo dice deberán ser depositadas en una institución de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la comisión nacional de sistema de ahorro para el retiro.

Dichas cantidades deberán ser depositadas en la subcuenta del seguro de retiro de la cuenta individual de cada trabajador y cuando corresponda tener subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores deberá considerarse además de lo previsto en esta ley, lo previsto en la Ley del Instituto del Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.(INFONAVIT).

Se establece que el trabajador no debe de tener mas de una cuenta individual, por lo que al comenzar otra nueva relación de trabajo deberá proporcionar a su nuevo patrón el numero de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro.

El comprobante individual del manejo de la cuenta del sistema de ahorro para el retiro deberá ser proporcionado por las entidades de crédito o instituciones financieras que reciban las cuotas en un plazo no mayor a 30 días naturales contados desde el momento que las mismas se reciban.

En caso de incumplimiento por parte del patrón de esta obligación el trabajador podrá quejarse ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico, a la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro o ante el Instituto Mexicano de Seguro Social.

El destino inmediato del dinero de las cuentas individuales de los trabajadores manejado por las instituciones de crédito y entidades financieras autorizadas deberán ser depositadas a mas tardar al cuarto día hábil bancario siguiente en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto Mexicano de Seguro Social

La tasa de interés de esta cuenta individual no podrá ser inferior al 2 % anual, la cual se pagara de manera mensual mediante su reinversión, el monto total se ajustara de manera mensual en una cantidad igual a la que resulte de aplicar al saldo promedio diario mensual, la variación porcentual del Índice Nacional de Precios al Consumidor publicado por el banco de México correspondiente al mes anterior a que se lleve a cabo dicho ajuste.

El trabajador tendrá el derecho de solicitar la contratación de un seguro de Invalidez y Vida con cargo a los recursos de la subcuenta de retiro y para lo cual las instituciones de seguros no podrán otorgar prestamos a créditos con cargo a dichos seguros.

Cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años o adquiera el derecho de disfrutar de una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada o incapacidad permanente total o parcial del 50 %. podrá solicitar a la institución de crédito o entidad financiera que maneje su dinero que le entregue su dinero para poder contratar una pensión vitalicia que le permita subsistir o bien que este se le entregue en una sola exhibición.

2.3.5 SEGURO DE GUARDERÍAS

Para esta rama del seguro de guarderías de hijos de madres aseguradas, cubre los riesgos de que la misma no le pueda proporcionar los cuidados maternos que se requieren debido al desarrollo de su jornada de trabajo y busca que estas prestaciones le puedan proporcionar al niño un cuidado y fortalecimiento de su salud , además de un adecuado desarrollo.

Siendo estas prestaciones en el servicio de guarderías el aseo, alimentación, cuidado de su salud, la educación y la recreación, para lo cual el

instituto establecerá instalaciones en relación a los centros de trabajo y de habitación para que lo anterior se lleve a cabo.

Los servicios de guardería se les otorgaran a niños desde los 43 días hasta que cumplan la edad de 4 años, además de que se conservaran los derechos de la madre hasta 4 semanas de que haya sido dada de baja de seguro social..

Para esta rama del seguro la prima será del 1 % sobre el salario base de cotización.

3.1 GENERALIDADES

El Instituto Mexicano del Seguro Social a mas de 50 años de su fundación había cumplido satisfactoriamente una etapa histórica de beneficio en favor del mejoramiento a los niveles de salud de las familias mexicanas, pero como todo requiere de un cambio tarde o temprano y en este caso el IMSS no sería la excepción. Además considerando que el mismo vendría a ser principalmente una necesidad requerida por la clase trabajadora y por lo tanto por la propia institución que *requería los mismos principalmente para resolver sus problemas financieros.*

Un estudio realizado por el propio Instituto Mexicano del Seguro Social, publicado en marzo de 1995, titulado "DIAGNOSTICO", nos confirma la crítica situación por la que atraviesa esta institución.

En este diagnóstico establecía :

" El margen para resolver los problemas de financiamiento del IMSS mediante el aumento de cuotas se ha agotado. Por otro lado, elevar las tasas marginales de impuesto a la *nomina* colocaría a la economía mexicana en desventaja con sus principales socios comerciales (Estados Unidos y Japón).Por otra parte, con ello se agravaría mas el problema de evasión y elusión, así como la informalidad de la economía y la desproteccion social. "(PAZOS:1997:49)

Esta era la situación real del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL una de las instituciones que mas sólidas se creía que se encontraba en

esta década, pero tenía problemas que se venían complicando con el transcurso de los años, considerando como principales los siguientes :

A) Disminución de la tasa de natalidad

Los ingenieros sociales del gobierno no consideraron que las tasas de natalidad sufrirían un decremento , y también ignoraron la posibilidad de que la creación de empleos se fuera estableciendo de una manera decreciente en relación de los trabajadores activos que eran quienes sufragaban las pensiones. Trayendo esto como consecuencia que los fondos resultaran insuficientes para cubrir el valor de las pensiones.

No puede pasar inadvertido el hecho de que las contribuciones y la cobertura de la seguridad social están directamente vinculadas a la situación del desempleo y los salarios. esto es, cuando disminuye el empleo formal, se reduce la cobertura y bajan los ingresos del instituto.

B) Falta de reservas económicas

Los remanentes económicos del IMSS mismos que se generaron porque las cuotas pagadas eran superiores a los egresos realizados en años anteriores por el instituto, nunca se destinaron las mismas a crear una reserva económica para cubrir obligaciones futuras.

C) Mala administración de los recursos

Si bien no se crearon reservas económicas para contingencias futuras si se destino dinero a financiar los gastos que de alguna manera fueron consecuencia

de algunos vicios surgidos del propio instituto como son: El exceso de personal, la mala atención a los derechohabientes, la burocratización, la malversación de fondos y el derroche, se fueron convirtiendo en una carga que el instituto no podría soportar mucho tiempo.

Otro grave error fue el no haber respetado la división de los fondos de cada una de las ramas del seguro, ya que ante la necesidad de atender las necesidades de la población que día con día requería de mas servicios médicos para el ramo de enfermedades y maternidad y se tomaron recursos del ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte para sufragarlos.

D) Las inequidades del Sistema de Pensiones.

Otro problema consistía en que se generaron prácticamente varias inequidades en este sistema que afectaron a muchos mexicanos entre la cuales se destacan las siguientes :

1.- Las personas que cotizaron en el IMSS durante casi toda su vida laboral tienen derecho a una pensión similar a personas que únicamente cotizaron durante 10 años, por lo tanto no existe una relación entre lo aportado al instituto y lo que se recibe como pensión.

2.- Las pensiones recibidas por los trabajadores no reflejan los salarios que percibieron durante toda su vida laboral, ya que para la determinación de la pensión únicamente se toma en cuenta el promedio de los salarios de los últimos 5 años y esto sin considerar el efecto inflacionario.

3.- Por otro lado el trabajador carecía de la posibilidad de realizar aportaciones adicionales a su fondo que le permitieran recibir una pensión de mayor cuantía.

Además los servicios prestados por el seguro social habían empeorado y lo cual no iba acorde a las cuotas obrero - patronales pagadas al mismo; que representan aproximadamente una carga del 30.5 % sobre el salario(24.5% IMSS, 2 % SAR, 5% INFONAVIT).

El 24 de abril de 1996 fue aprobada por el congreso de la unión y publicada el 23 de mayo de 1996 la Nueva Ley de Sistemas de Ahorro para el Retiro , en consecuencia con el cambio de estas legislaciones se establecía una etapa de transformaciones de la seguridad social y del sistema de pensiones.

3.2 TIPOS DE SEGURO SOCIAL

EL SEGURO OBLIGATORIO

Los seguros comprendidos en el régimen obligatorio en la nueva reforma se integraran de la siguiente manera:

- Riesgo de trabajo
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y Vida
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Guarderías y Prestaciones sociales.

Véase cuadro N° 2

CUADRO N° 2

PORCENTAJES DE APORTACIONES OBRERO - PATRONALES Y DEL ESTADO

SEGUROS DE:	PRESTACIONES DE:	PATRÓN	TRABAJADOR	ESTADO
RIESGO DE TRABAJO	ESPECIE (*) Y DINERO	% DE RIESGO CLASIFICADO		
ENFERMEDADES	ESPECIE	POR EL PERÍODO DE PENSIONES DE R.T., I.V. Y C. Y V. LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN		
		1.05 %	0.375 %	0.75 %
	ESPECIE	INGRESOS HASTA 3 SMGDF		SOBRE UN SMGDF
		13.9 % DE UN SMGDF (1)		13.9 %
INGRESOS DE MAS DE 3 SMGDF				
		6 % DE LA DIFERENCIA ENTRE EL S.B.C. Y EL LIMITE DE 3 SMGDF (2)	2 % DE LA DIFERENCIA ENTRE EL S.B.C. Y EL LIMITE DE 3 SMGDF (3)	
Y MATERNIDAD	DINERO	0.70 % DEL S.B.C.	0.25 % DEL S.B.C.	0.05 % DEL S.B.C.
INVALIDEZ Y VIDA	DINERO	LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN		
		1.75 %	0.662 %	0.125 %
RETIRO	DINERO	2 %		
CESANTÍA Y VEJEZ	DINERO	LA BASE SERÁ EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN		
		3.150 %	1.125 %	0.225% MAS 5.5 % DE UN SMGDF COMO CUOTA SOCIAL
GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES	ESPECIE	1 % DEL S.B.C.		

S.B.C. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

(1) ESTE PORCENTAJE SE INCREMENTARA CADA AÑO EN 0.65 % A PARTIR DE 1998 HASTA EL 2007.

(2) ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRÁ CADA AÑO EN 0.49 % A PARTIR DE 1998 HASTA EL AÑO 2007.

(3) ESTE PORCENTAJE SE DISMINUIRÁ CADA AÑO EN 0.16 % A PARTIR DE 1998 HASTA EL AÑO 2007

INCORPORACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

Conforme a la nueva ley han dejado de ser sujetos del régimen obligatorio los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios, sociedades locales o uniones de crédito, de los comprendidos en la ley agrícola, en virtud de que la seguridad social se extiende al campo mexicano con la creación del nuevo capítulo denominado " DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL CAMPO "; el cual establece que los hombres y mujeres trabajadores del campo independientes que no tengan ninguna relación de subordinación laboral podrán acceder a la seguridad social mediante la incorporación voluntaria en el régimen voluntario.

A este nuevo régimen del seguro social se establecen 2 nuevos sujetos los cuales son los siguientes :

- 1.- Los trabajadores domésticos
- 2.- Los trabajadores al servicio de las administradoras públicas de la federación, entidades federativas y municipios no comprendidos en otras leyes como sujetos de seguridad social.

Los asegurados de este ramo en un plazo no mayor a un año contado a partir del 1º julio de 1997 deberán ratificar su voluntad de permanecer en el régimen obligatorio o continuar incorporados voluntariamente a este régimen, a través de un convenio para que en este caso se establezca con el instituto.

3.3 PERÍODO DE PAGO DE CUOTAS, LÍMITES DE LAS RAMAS DEL SEGURO SOCIAL Y BASES DE COTIZACIÓN.

PERIODO DE PAGO DE CUOTAS

A la entrada en vigor de la nueva ley se reduce el período del pago de cuotas de ser anteriormente en forma bimestral , ahora se establece que las cuotas obrero - patronales deberán pagarse en forma mensual, por lo anterior deberán cubrirse a mas tardar el día 17 del mes siguiente al que corresponda dicho pago, eliminándose con ello los enteros provisionales

La finalidad básica de este cambio es la obtención de recursos de una manera mas rápida por parte del Instituto

LIMITES DE LOS RAMOS DEL SEGURO.

En lo que respecta a los seguros de riesgo de trabajo, enfermedades y maternidad, retiro y guarderías , se mantiene el mismo tope máximo de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal, con la nueva reforma se incrementa el tope máximo para el seguro de invalidez y muerte ,además del ramo de cesantía en edad avanzada y vejez pasando el tope máximo de 10 a 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Cabe mencionar que este aumento de cesantía en edad avanzada y vejez será de manera progresiva año con año, empezando el incremento a partir de 1997 con el tope de 15 veces el salario mínimo general del Distrito Federal , y consecuentemente para el año 2007 llegara al tope máximo de los 25 S.M.G.D.F.

Para los trabajadores que laboren en jornadas reducidas anteriormente podían cotizar con un salario inferior al mínimo general del área geográfica, pero, ahora con la nueva reforma se establece que no se podrá cotizar en estos términos, a excepción de a aquellos trabajadores que estuviesen en este supuesto al momento de entrar en vigor esta reforma, continuaran haciéndolo en

los mismos términos mientras dure la relación laboral que origino dicho pago; pero al terminar esta relación e iniciar otra similar , aun en el supuesto que salario siga siendo inferior al tope mínimo se deberá cotizar forzosamente con base en el de salario mínimo establecido en la nueva reforma

Considerando esto como injusto por pretender que se cotice con un salario que es superior al que realmente el trabajador esta percibiendo , afectando con esto a la empresa o patrón a la cual el trabajador presta sus servicios.

DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

En las nuevas bases de cotización se establecen varias modificaciones:

HORAS EXTRAS: Por fin se precisa con claridad en la nueva ley que el pago a los trabajadores por tiempo extraordinario no formara parte del salario base de cotización, esto siempre y cuando no rebase los limites establecidos en la Ley Federal del Trabajo, que establece que no deberá exceder de 3 horas diarias , ni de 3 veces a la semana.

Esto mas que nada es para homogenizar las bases contenidas en la anterior ley con las establecidas en la ley federal del trabajo.

SALARIOS VARIABLES: En la reforma se reduce de dos meses a solo uno el periodo para la determinación del salario diario promedio, respecto de los trabajadores que perciban sus salarios de manera variable, asimismo, se reduce de un mes a solo 15 días de plazo para llevar a cabo la presentación al IMSS de los correspondientes avisos de modificación de salarios variables.

Lo anterior es derivado prácticamente de los nuevos periodos de pago establecidos en la nueva ley del seguro social.(LEY DEL SEGURO SOCIAL 1997)

3.4 RAMAS DEL SEGURO SOCIAL

3.4.1 SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

Lo anterior es derivado prácticamente de los nuevos períodos de pago establecidos en la nueva ley del seguro social.

Este ramo del seguro sufrió importantes cambios, sobre todo en la estructura de su funcionamiento, pues se pretende fomentar y de alguna manera premiar a los patrones que lleven a cabo acciones preventivas contra accidentes de trabajo, por lo que se pagaran las cuotas en base a la siniestralidad que generen, pero esto ya estaba establecido anteriormente lo relevante consiste en que en la nueva reforma desaparecen las clases de riesgo.

Por lo que las empresas que venían cotizando en un grado de riesgo de IV o V podrán pagar su cuotas con un grado de riesgo inferior al antes mencionado. En consecuencia al dejar de existir las clases de riesgo, las empresas podrán cotizar en una prima mínima de 0.25% y un máximo del 15% del salario base de cotización.

No obstante con esta reforma el máximo se incremento del 10.03500 % que anteriormente estaba establecido al 15% de la cuota del seguro de riesgo de trabajo, esto por supuesto para empresas de alta siniestralidad.

Además el IMSS establecerá programas de prevención de riesgos para promover, y apoyar la acciones encaminadas a la prevención de riesgos de trabajo en empresas hasta con 100 trabajadores. Así mismo podrá llevar a cabo el seguimiento y verificación de que esto se desarrolle y cumpla adecuadamente.

Básicamente las prestaciones en especie y en dinero continúan siendo las mismas en este ramo, a excepción de la pensiones, rentas vitalicias, seguro de sobrevivencia y demás prestaciones económicas derivadas de incapacidad permanente, ya sea total o parcial, estas ya no serán cubiertas directamente por el IMSS con los fondos de la cuenta individual de cada trabajador y cuando se cubra este costo y existiera un remanente el trabajador podrá optar por:

- 1.- Retirar el excedente.
- 2.- Contratar un seguro privado adicional de renta vitalicia.
- 3.- Pagar un sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

Esto es beneficioso para el trabajador ya que se establecen más opciones para mejorar su nivel de vida en este caso a través del seguro de sobrevivencia para el y su familia en caso de ser víctima de un accidente de trabajo que de como consecuencia incapacidad permanente o total y en caso de fallecimiento prestaciones económicas mejores para su familia. Siendo este caso la familia del trabajador fallecido podrá elegir la institución que mejor le convenga para contratar un seguro de sobrevivencia, de igual manera en caso de existir excedente podrá retirarlo o contratar una renta de mayor cuantía.

La cuantía de la pensiones por incapacidad permanente total se actualizará en febrero de cada año en base al INPC y no al incremento de los salarios como se determinaba anteriormente, pero independientemente de cualquiera de las dos bases que se tomen, ninguna refleja la realidad y por lo tanto no satisface las necesidades a que tiene derecho el trabajador y su familia.

3.4.2 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Las cuotas de esta rama del seguro se dividen en 3 rubros :

- 1.- Las cuotas para prestaciones en dinero(subsidio)
- 2.- Las cuotas para prestaciones en especie
- 3.- La cuota para reserva especial de gastos médicos de pensionados

Las modificaciones hechas a este seguro son desfavorables para los trabajadores con bajos ingresos y resultaran mas beneficiosas para aquellos que perciban altos ingresos y por consecuencia para la mayoría de las grandes empresas

La cuota para reserva especial, de gastos médicos de pensionados será para aquellos pensionados ya sea de bajos o altos ingresos e independientemente de los seguros contratados con las aseguradoras deberán acogerse a los servicios médicos otorgados por el IMSS.

El pago de este seguro es que en el caso que el trabajador rebase de 3 salarios mínimos del Distrito Federal pagara por el concepto de Enfermedades y Maternidad, el excedente por un porcentaje fijo del 2 % y el patrón del 6 %.

3.4.3 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

El seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía edad Avanzada y Muerte se divide en dos, siendo por una parte:

En el seguro de Invalidez y Vida se cambia el termino de muerte por el de vida que básicamente es el objetivo y establece sus beneficios en el caso en que a un trabajador el IMSS le dictamine invalidez por un 75 % o mas, requiriéndose también que el trabajador no pueda procurarse una remuneración superior al 50 % de la habitual a la percibida durante el ultimo año.

Para esta rama del seguro se incrementaron las semanas de cotización de ser anteriormente de 250 ahora se requieren de por lo menos 500 semanas cotizadas, afectando esto una vez mas al trabajador en el sentido que se incrementan los requisitos para poder gozar de este derecho.

3.4.4 SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

El sistema de pensiones que venia operando anteriormente resulto incapaz de cumplir con su objetivo básico que era el de garantizar una pensión digna para el trabajador, esto porque no se contemplaron los cambios que se llevarian a cabo a través de los años, por ejemplo en que en los años 50's el promedio de vida de los mexicanos era de 46 años y que además había 67 trabajadores activos por cada pensionado, y que para los años 90 's el promedio de vida se incrementaría a 72 años, además de existir 8 trabajadores activos por cada pensionado. Lo anterior significa que los pensionados vivirían mas y que serian necesarios mas recursos para hacer frente a las necesidades de las nuevas pensiones, todo esto aunado a la mala administración de los recursos por parte del instituto como ya se menciona anteriormente.

Otro ejemplo es que el 15 % de las pensiones que el instituto otorgo en 1994 fueron a trabajadores que cotizaron exactamente las 500 semanas, lo cual revela la mas creciente imposibilidad de cumplir este requisito por parte de la clase trabajadora.

El objetivo general de esta rama del Seguro Social el de buscar proteger el futuro de los trabajadores a fin de garantizar un retiro justo, acorde a las necesidades reales del mismo.

Para esta rama del seguro social se deberán tener 1250 semanas cotizadas, lo que en la anterior ley era de solo 500 semanas, y una edad de 60 años para la pensión de cesantía y 65 años para la pensión de vejez.

En caso de tener 750 semanas cotizadas no podrán tener derecho a ninguno de los dos seguros antes mencionados pero si a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Lo anterior afecta gravemente este derecho de los trabajadores que durante toda su vida han cotizado en el Seguro Social y que por el incremento de las semanas requeridas para gozar de este beneficio se vera afectado el trabajador y su familia, por lo que los objetivos de esta rama del Seguro Social no serán cumplidos íntegramente.

La entrada en vigor de la ley del sistema de ahorro para el retiro tiene como objeto primordial regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y la supervisión de los participantes de dichos sistemas.

LOS OBJETIVOS BÁSICOS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES :

1.- Garantizar una jubilación digna, esto a través de un sistema mas justo, equitativo y viable financieramente.

2.- Respetar íntegramente los derechos adquiridos por los trabajadores y otorgar la posibilidad de elegir entre una pensión otorgada por el IMSS o las AFORES.

3.- Respetar la participación activa del trabajador, otorgando una plena seguridad y control de sus ahorros, así como permitiendo la libre elección de la AFORE que mejor le convenga para que administre los fondos de su cuenta individual,

4.- Contar con una mayor aportación del gobierno, a través de la aportación de una cuota social diaria a cada cuenta individual con el fin de garantizar una pensión equivalente a un salario mínimo general de Distrito Federal a los trabajadores que no alcancen dicho monto al momento de su retiro.

5.- Promover la administración transparente de los recursos de los trabajadores, canalizándolos al fomento de las actividades productivas y al impulso de inversiones de vivienda e infraestructura que genere empleos.

Para llevar a cabo lo anterior se establece una comisión :

CONSAR : Es la comisión encargada de supervisar, cancelar, y multar en determinado momento a las AFORES Y SIEFORES, cuando no cumplan con el reglamento y es también donde los trabajadores presentarán sus quejas cuando consideren que alguna AFORE no cumple con sus obligaciones.
(PAZOS:1997:79)

FUNCIONES:

- Emitir reglas y disposiciones en relación al ahorro para el retiro.
- Otorgar, modificar o revocar autorizaciones y permisos a las AFORES.
- Supervisar a las AFORES.
- Administrar y operar la base Nacional del SAR.
- Imponer multas y sanciones.
- Actuar como órgano de consulta
- Recibir y tramitar reclamaciones
- Rendir un informe semestral al congreso y publicar reportes sobre la situación del sistema de ahorro para el retiro.

Ahora interviene en este nuevo sistema el sector privado, siendo en este caso las administradoras de fondos para el retiro (AFORES) .

AFORE: Entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuotas individuales del trabajador y canalizar los recursos de las subcuentas que la integran en los términos de las leyes de seguridad social, así como administrar sociedades de inversión.(LEY DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, ARTICULO 18.)

AFORE: Las AFORES son instituciones financieras privadas, públicas y sociales, encargadas de individualizar y administrar las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y aportaciones al INFONAVIT e invertir estos fondos por conducto de sociedades de inversión especializadas (SIEFORES), a cambio del cobro de las comisiones que fije la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro (CONSAR).(AMEZCUA:1997:XV)

AFORE: Entidades financieras autorizadas y supervisadas por la CONSAR, que tienen por objeto administrar individualmente las cuotas y las aportaciones voluntarias del trabajador y/o patrón. Tienen la obligación de entregar estados de cuenta de las mismas, así como de los rendimientos obtenidos. Las AFORES se encargaran también de administrar a las sociedades de inversión. AFORE INBURSA.

El capital social de las AFORES estará integrado por acciones series " A" Y "B".

Las acciones serie "A" representaran hasta el 51 % del capital social y únicamente podrán ser adquiridas por personas físicas y morales mexicanas, están últimas controladoras por nacionales.

Las acciones serie "B" representaran hasta el 49 % del capital social y se prevé sean de libre suscripción.

Por otra parte se establece que ninguna persona física o moral podrá adquirir de manera directa o indirecta mas del 10 % del capital social ya sea de acciones serie "A" o "B".

La afiliación a una AFORE es una decisión estrictamente personal.

CARACTERÍSTICAS :

1.- Son sociedades mercantiles con personalidad jurídica y patrimonio propios.

2.- Administran de manera habitual y profesional, los fondos de pensiones de los trabajadores bajo un esquema de capitalización individual.

3.- Cuentan con la autorización de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro (CONSAR).

4.- Sujetan su contabilidad, información, publicidad y sistemas de comercialización a lo dispuesto en la ley de sistemas de ahorro para el retiro." (TRUEBA:1997:78)

SIEFORES : Mientras las AFORES administran las cuentas individuales, las SIEFORES invierten los recursos de esas cuentas para generar mas recursos.
LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO.

SIEFORES : Son la entidades constituidas y operadas por las AFORES que se encargaran de invertir en el mercado de valores los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez, distribuyendo los rendimientos o perdidas derivadas de tal inversión entre las cuentas individuales de los trabajadores y en proporción al monto de sus fondos.(AMEZCUA:1997:XVIII)

SIEFORES : Son las sociedades de inversión especializadas de fondos de retiro, las cuales deberán invertir los recursos en valores que garanticen el poder adquisitivo de los trabajadores. GRUPO NACIONAL PROVINCIAL.

Las SIEFORES tienen las siguientes características :

- " - Personalidad jurídica y patrimonio propios y diferentes de la AFORE.
 - Sus fondos pertenecen exclusivamente a los trabajadores.
 - Deberán contar con la autorización de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro (CON SAR), para su constitución y funcionamiento.
 - Deberán sujetarse a las disposiciones de la ley del sistema de ahorro para el retiro en lo concerniente a sus inversiones, información y publicidad. "
- (TRUEBA:1997: 103)

"CARTERA DE LA SIEFORES

Los recursos de los trabajadores administrados por las AFORES e invertidos por sus SIEFORES , se colocaran durante el primer año de vigencia del nuevo sistema, en valores gubernamentales con un rendimiento mayor a la inflación (UDIBONOS).

Pero después de un año de vigencia del nuevo sistema de pensiones habrá una mayor flexibilidad para la inversión de los ahorros de los trabajadores, se contemplan para estas inversiones varios tipos de valores :

I

Los Bonos de desarrollo. Son emitidos para apoyar el financiamiento gubernamental y su tasa de interés es la que resulte mayor entre los CETES a 28 días o los pagares con rendimiento liquidable al vencimiento. (Avalados por el gobierno federal.)

Ajustabonos. Estos también emitidos por el gobierno para su financiamiento y su monto se ajusta conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). (Avalados por el gobierno federal.)

Certificados de la tesorería de la federación. Son valores al portador emitidos por el gobierno para el financiamiento del gasto público y en virtud del cual el emisor se compromete a pagar el valor nominal a su vencimiento. El rendimiento resulta entre la diferencia del precio nominal y el precio menor con el cual se adquiere. (Avalados por el gobierno federal)

Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas. Son acciones de compañías industriales, comerciales y de servicios, así como acciones de casas de bolsa y sociedades de inversión.

Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo.

Títulos cuyas características específicas conserven su poder adquisitivo de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Acciones de sociedades de inversión que no sean SIEFORES."
(TRUEBA:1997:108)

Se les prohíbe a las SIEFORES la compra - venta de futuros o derivados, por lo que la misma, solo podrá realizar compra - venta en firme de valores, lo que quiere decir, que son las que se originan de un ofrecimiento de compra - venta a un precio ya determinado en la bolsa mexicana de valores.

Además las SIEFORES deberán elaborar reportes de información para dar a conocer en forma clara, sencilla y precisa, la situación patrimonial de las AFORES, sus políticas de inversión y el riesgo que corren los inversionistas, en general las características y calidad de los servicios que prestan al público. Esto será autorizado por la comisión nacional de sistema de ahorro para el retiro (CONSAR).

Con las cuotas pagadas se abrirá una cuenta individual para cada trabajador en las administradoras de fondos para el retiro y serán propiedad del trabajador.

La cuenta individual : Se integra por el fondo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el fondo para la vivienda (cuotas del IMSS), así como las aportaciones voluntarias que los trabajadores y los patrones hagan a ella.

Respecto a la subcuenta de vivienda las AFORES deberán hacer entrega de los recursos al instituto nacional de la vivienda de los trabajadores en los términos de su propia ley.

A diferencia de las cuentas del SAR manejadas anteriormente por las instituciones de crédito que utilizaban como identificación del número de cuenta el registro federal de contribuyentes, ahora se hará a través del número de afiliación al IMSS lo cual garantiza que las duplicaciones de cuentas sean casi imposibles, además de facilitar el control y manejo de las aportaciones.

La totalidad de los depósitos que ingresan a esta cuenta individual se integraran de la siguiente manera:

- SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ: Será el 2 % del SAR patronal, 4.5 % en forma tripartita y la cuota social del gobierno.

- SUBCUENTA DE VIVIENDA : En esta se deposita el 5 % de las aportaciones patronales, las cuales seguirán siendo para el INFONAVIT.

- SUBCUENTA DE APORTACIONES VOLUNTARIAS : La misma se compone de los depósitos hechos por el trabajador o por los que, según las prestaciones de la empresa, realice el patrón.

De acuerdo con la reforma, la cuenta individual tiene varios usos para el trabajador :

1.- Ayuda para gastos de matrimonio : Equivalente a 30 días de salario mínimo establecido como requisito una cotización de 150 semanas (aproximadamente 3 años) o mas. Pero esta ayuda no es un regalo se descontara del saldo de su cuenta individual.

2.- Ayuda en caso de desempleo: Podrán obtener los trabajadores esta ayuda después de 45 días de cesantía, por un monto equivalente a 75 días de salario base de cotización de las ultimas 250 semanas de aportación o el 10 % del saldo de la subcuenta de retiro, cesantia y vejez.. Pero para poder realizar este retiro el trabajador no deberá haber efectuado ningún retiro durante los anteriores 5 años.

3.- Ahorro voluntario : Esta es una nueva modalidad que se da a través de las aportaciones que el trabajador y el patrón realicen a la cuenta. El trabajador podrá hacer uso de este dinero únicamente a través de retiros semestrales.

4.- Adquisición de vivienda : Para esta adquisición solo se contempla una alternativa, que es a través de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos por la ley de INFONAVIT., o en caso contrario el monto acumulado de esta subcuenta se sumara a la subcuenta de retiro.

5.- Cobertura en caso de Invalidez o fallecimiento : En caso de invalidez por accidente o enfermedades no profesionales, el monto de lo acumulado le permitirá obtener un ingreso similar al que tenia antes de sufrir la contingencia.

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

EJEMPLO:

Salario al momento del percance	\$ 20,000.00
Salario en la semana 52 antes del percance	\$ 10,000.00
Salario promedio	\$ 15,000.00
Pensión equivalente al 70 % del salario promedio	\$ 10,500.00

INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Si la Incapacidad permanente es superior al 50 % la pensión será calculada de acuerdo con la tabla de evaluación establecida en la ley federal del trabajo en su artículo 514.

Por otra parte si la incapacidad fuera de hasta 25 %, el beneficio será el equivalente a una indemnización de 5 anualidades de la pensión que le corresponda.(LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

En caso de fallecimiento los fondos acumulados en la cuenta individual otorgaran protección a los beneficiarios del trabajador fallecido, a través de una aseguradora.

6.- Seguro de Cesantía y Vejez : Se establece una pensión garantizada de por lo menos un salario mínimo mensual del Distrito Federal, actualizada de acuerdo al índice nacional de precios al consumidor(INPC). Para lo cual se requiere :

Cesantía : 60 años y 1250 semanas cotizadas

Vejez : 65 años y 1250 semanas cotizadas.

Renta Vitalicia : Se contratara con una aseguradora a través de su AFORE, comprometiéndose la misma a pagar una mensualidad durante todo el tiempo que el trabajador retirado viva.

Retiro Programado : Se otorgara al pensionado por la propia AFORE, fraccionando el monto total de los recursos de su cuenta en mensualidades, para lo cual se tomara en cuenta la esperanza de vida del trabajador.

CONCLUSIÓN :

	RETIRO PROGRAMADOS	RENDA VITALICIA
<u>Paga la pensión :</u>	Una AFORE	Una compañía de seguros.
<u>Tiempo que se paga la pensión :</u>	Mientras haya saldo en la cuenta.	Mientras Vivas.

Para poder contratar cualquiera de los 2 seguros anteriores se requiere de un monto constitutivo el cual es la cantidad que se requiere para lo mismos.

Si el saldo de la cuenta individual es superior en mas del 30% de la pensión garantizada mas la prima del seguro de sobrevivencia, para su beneficio el remanente será entregado al trabajador en una o varias exhibiciones, o tendrá la opción de contratar un seguro de mayor cuantía.

En caso de que el saldo de la cuenta individual sea insuficiente para contratar la opción de retiro programado o renta vitalicia, el gobierno federal efectuara la aportación complementaria suficiente para que el trabajador reciba cuando menos el salario mínimo general del distrito federal.

De igual manera en caso de que los recursos de la cuenta individual se agotara la AFORE notificara al IMSS para que este continúe otorgando la pensión mínima garantizada de un salario mínimo general del distrito federal

Para el seguro de renta vitalicia y retiro programado se contara con un seguro de sobrevivencia el cual lo contratara el pensionado por riesgos de trabajo, cesantía en edad avanzada y vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada.

En el supuesto de que no se cumplieran con los requisitos para cesantía o vejez de las 1250 semanas cotizadas el trabajador podrá retirar los recursos de su cuenta individual en una sola exhibición.

Para evitar disparidades y arbitrariedades de las instituciones de seguros se integrara un comité que estará constituido de la siguiente manera: 3 representantes de la comisión nacional de seguros y fianzas (uno será el presidente), 2 de la secretaria de hacienda y crédito publico (SHCP), 2 del instituto mexicano del seguro social (IMSS), 2 del ISSSTE y 2 de la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro (CON SAR).

Todas las AFORES tendrán una estructura casi idéntica, pero cada una de ellas tendrá su propio sistema de cobro de comisiones por el manejo de la cuenta individual. Actualmente se contemplan 3 formas :

Comisión sobre Flujo: Es sobre el salario que cotiza el trabajador en el seguro social.

Comisión sobre saldo : No se calcula sobre la cantidad que entra a la cuenta individual, sino la que resulta después de aumentarle los intereses y demás prestaciones.

Comisión sobre rendimientos : Es una variante que resulta de la mezcla de las 2 anteriores que se calcula sobre el rendimiento real que la cuenta genera de intereses.

El cobro de estas comisiones son una arbitrariedad porque se llevan a cabo como una comercialización en el manejo de los recursos y que lejos de incrementar los recursos del trabajador, hay un decremento de los mismos, esto sin considerar los beneficios que tendrán la AFORES por el manejo de los mismos que habrán de pagarse al trabajador muchos años después.

3.4.5 SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Para esta rama del seguro la prima que representa el 1 % del salario base de cotización al entrara en vigor la nueva reforma, este pequeño porcentaje tendrá que compartirse con el ramo de prestaciones sociales, pudiéndose destinar al mismo hasta un máximo del 20 % de los recursos obtenidos de esta rama.

Con los recursos que anteriormente se destinaban a la rama de guardería, no se llevaba acabo un servicio adecuado y había insuficiencia de elementos materiales y financieros, mucho menos ahora que se compartirá esta rama del seguro, en donde no se establece un incremento de la misma, ni se prevé aportación del gobierno federal, por lo que lejos de beneficiar a las madres aseguradas y sus hijos se les perjudica reduciéndoles los recursos y por consecuentemente los beneficios a que tienen derecho.

3.4.6 SU RELACIÓN CON LA LEY DEL INFONAVIT

Las bases constitucionales y laborales de la aportación al fondo para la vivienda de los trabajadores se encuentran contemplados en el artículo 123 fracción XII apartado "A" Constitucional y en el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo.

en el cual se establece lo siguiente:

“ Se considera de utilidad social la expedición de una nueva ley para la creación de un organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad, las habitaciones antes mencionadas. “

La nueva ley del INFONAVIT entrara en vigor el 1° de julio de 1997 al igual que la nueva ley del seguro social.

El pago de las cuotas al INFONAVIT seguirá haciéndose en forma bimestral mientras no se reforme la ley de instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado (LISSSTE), cuando se reforme esta última ley los pagos deberán hacerse en forma mensual.

PRINCIPALES CAMBIOS:

DE LAS BASES DE INTEGRACIÓN.

Las bases de aportación serán iguales a las que establece la nueva ley del seguro social en su artículo 27, incluyendo en esto la mecánica de cálculo, así como los topes mínimos y máximos de dicha ley.

“ HORAS EXTRAS. Se hará en base a lo establecido en la ley federal del trabajo en su artículo 66, siendo que no integrara siempre que no rebase de 3 horas diarias, ni 3 veces a la semana.

FONDO DE AHORRO. Se integrara únicamente la aportación del patrón o cuando este realice una aportación mayor se integrara la diferencia. En caso de que el trabajador retire dinero de esta prestación mas de 2 veces al año, la aportación adicional se integrara en su totalidad, salvo en caso de que sea en forma de préstamo.

DESPENSAS. Se integraran las despensas en efectivo o especie que rebasen mas del 40 % del salario mínimo general del distrito federal. En este caso únicamente se integrara el excedente antes mencionado.

PREMIOS POR ASISTENCIA. El cambio consiste en que únicamente se integrara el excedente que rebase del 10 % del salario integrado.

PREMIOS POR PUNTUALIDAD. Anteriormente integraba todo lo correspondiente a esta prestación, ahora con esta nueva ley solo integrara el importe que exceda del 10 % del salario integrado.

CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O PREVISIÓN. Con la nueva rama de invalidez y vida de la nueva ley del seguro social, no se integraran las aportaciones patronales para la contratación de un seguro global para los trabajadores.

Este era un cambio lógico que se tenia que contemplar como surgimiento de esta rama de la nueva ley del seguro social." (AMEZCUA:1997:8)

En lo que respecta a los demás elementos integrantes de esta ley serán los mismos a los establecidos en la nueva ley del seguro social.

TOPES DEL SALARIO DE INTEGRACIÓN. Estos serán los mismos como ya se menciona anteriormente a los que establece la nueva rama de invalidez y vida de la nueva ley del seguro social, siendo el tope mínimo, el salario mínimo del área geográfica y el máximo para el primer año de 15 SMGDF, incrementándose año con año hasta llegar a 25 SMGDF.

En lo referente a la clasificación de los salarios serán de igual manera a la ley del IMSS en fijos, variables y mixtos.

PAGO DE LAS APORTACIONES. El pago de las aportaciones a la ley del INFONAVIT, será el IMSS quien notificara y emitirá las cédulas de pago.

En la anterior ley del INFONAVIT se pagaban en los formatos de SAR, de los trabajadores de empresas del sector privado.

En lo que respecta al pago de ausencias o incapacidades de los trabajadores en la nueva ley se cubrirán las aportaciones por riesgos de trabajo, enfermedad general, maternidad y enfermedades y accidentes no profesionales, esto último no contemplado en la anterior ley. Únicamente no se cubrirán cuando sean 15 o más ausencias consecutivas y deberá presentarse el aviso de baja, avisando al instituto dentro de los 5 días siguientes de las ausencias o incapacidades.

CRÉDITOS DE INFONAVIT

En lo que respecta a los créditos otorgados a los trabajadores, los descuentos se harán en base al salario base de cotización del IMSS, además eliminándose en estos créditos el 1 % de la cuota de mantenimiento.(AMEZCUA:1997:27)

Cuando un trabajador haya sido sujeto de crédito, en caso de desempleo el instituto le otorgará una prórroga hasta de 12 meses, esto sin exceder en su conjunto de 24 meses, eso llevado a cabo mediante solicitud por escrito dentro del mes siguiente a partir de la fecha en que se dejen de prestar los servicios al patrón

En el período de prórroga a la amortización e intereses del crédito de la misma se capitalizarán al saldo insoluto del crédito.

Otro cambio importante es que cuando hayan transcurrido 30 años a partir del otorgamiento del mismo crédito, en caso de existir un saldo insoluto únicamente el instituto lo liberará de su adeudo cuando haya cubierto los pagos omisos, incluyendo en esto a las prórrogas concedidas al trabajador.

Por parte del instituto se rescindirán los créditos otorgados a los trabajadores, cuando sin autorización enajenen o graven las viviendas o cuando incurran en alguna violación. Lo nuevo en esto es que anteriormente estipulaba

de se dará por vencido no que se rescindiría y no contemplaba a otras violaciones.

Otro cambio sustancial contemplado en la actuales reformas del IMSS, INFONAVIT; y SAR es la clave única de registro de población (CURP), siendo esta la clave única y homogénea que se asignara a todas las personas físicas en todos los registros, incluida la inscripción al INFONAVIT, de personas a cargo de la dependencias y entidades de la administración publica federal y de las entidades federativas, esto en base a previo convenio con la secretaria de gobernación. La cual constara de 18 caracteres (clave del RFC, mas "H" hombre o "M" mujer, clave de identidad federativa de nacimiento, primeras consonantes internas de nombre y apellido, posición numérica o alfabética para diferenciar homónima y finalmente un dígito verificador. Considerando que es obligación patronal solicitar esta clave.

3.4.7 COMENTARIOS

La participación del gobierno en la salud ha llevado a cabo importantes avances, pero que realmente no han satisfactorios , por lo que surge la necesidad de llevar a cabo verdaderos cambios que realmente funcionen en beneficio de la clase trabajadora, estos cambios es resultado de la ineficiencia del gobierno para el manejo de los recursos de los trabajadores, delegando y delimitando funciones al sector privado para su intervención en la seguridad social y donde en este caso el instituto mexicano del seguro social llevara a cabo mas las funciones de fiscalización.

En la nueva ley del seguro social se establece un cambio estructural por parte del instituto para la obtención de recursos de una manera mas rápida y eficiente, básicamente a través de la disminución de los plazos de pago y llevando a cabo cambios en los porcentajes de la rama de enfermedades y

maternidad, esto trayendo como consecuencia que empresas que tienen a trabajadores con sueldos bajos en base ahora en los nuevos porcentajes de pago ahora pagaran mas que como anteriormente venían haciéndolo.

Los trabajadores que cotizan en el nuevo sistema de pensiones tendrán la libertad de elegir y tiempo para analizar y aquilatar las distintas opciones que les ofrece el nuevo sistema de pensiones para su futuro.

En lo que se refiere a la nueva ley del INFONAVIT los cambios llevados a cabo son en relación a la mecánica de calculo y las bases de integración para homogenizarlos con la nueva ley del seguro social y del la ley del sistema de ahorro para el retiro que entrara en vigor en la misma fecha que esta y que se lleve a cabo una simplificación administrativa por parte de los patrones, facilitado así mas las labores de fiscalización de ambos institutos, y por consecuencia la obtención mas rápida y eficaz de los recursos, que fundamentalmente es el origen de estas reformas.

ANTECEDENTES DE LA PEQUEÑA INDUSTRIA PURIFICADORA, S.A. DE C.V.

En la ciudad de Uruapan, Michoacán el día 22 de octubre de 1991, dieron fe ante notario público de la escritura constitutiva 5 socios para la creación de una sociedad anónima.

El objetivo de la creación de esta empresa era satisfacer en la ciudad de Uruapan la necesidad de agua purificada, con amabilidad y buen servicio para las familias uruapenses.

Para el año de 1992 surgieron una serie de problemas para el inicio de sus operaciones, relacionadas principalmente con la compra de la maquinaria necesaria para el proceso de purificación del área de producción, ocasionado esto por la razón de que la misma era de importación y surgiendo con esto una serie de contingencias relacionadas con los trámites de adquisición correspondientes, por lo que no se contaba con la maquinaria necesaria para comenzar a laborar.

Fue hasta el 6 de septiembre de 1993 cuando la Micro industria Purificadora, S.A. de C.V. comenzó sus actividades en el Km. 2 de la carretera Uruapan-Pátzcuaro en la colonia la cofradía de esta ciudad de Uruapan.

El personal inicial con el que se contaba estaba integrado por: 10 personas en el área de ventas, una en el área administrativa, 4 en producción y una persona en mantenimiento.

Actualmente la empresa desarrolla sus actividades con un aprovechamiento mayor en la capacidad instalada, un mercado mas extenso en la región y un mayor numero de personal siendo el siguiente: 16 personas en el área de ventas, 1 en el área administrativa, 4 en producción y 2 en mantenimiento.

Para el desarrollo del presente caso práctico se llevo a cabo un estudio en la pequeña industria de la ciudad de Uruapan, Michoacán, antes mencionada, para lo cual dicho estudio se hará en base al método de cuestionarios para conocer la problemática que las modificaciones en las leyes antes mencionadas repercuten en la misma.

Se aplico un cuestionario con la finalidad de obtener información a través de los trabajadores de la empresa.

Como parte fundamental para la aplicación del cuestionario se llevó a cabo la determinación del universo.

El universo en el cual se llevó a cabo la aplicación del cuestionario fue en la pequeña industrial antes mencionada dedicada a la purificación y venta de agua en la ciudad de Uruapan y la región, la aplicación de este método será al 100 % de los trabajadores que laboran en dicha empresa.

MODELO DE CUESTIONARIO

1.- ¿CONOCE LAS PRESTACIONES ADICIONALES QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL?

SI _____ NO _____

2.- ¿SE LE OTORGAN PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL ?

NO _____ SI _____ CUALES _____

3.- ¿CONOCE LOS CAMBIOS DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES?

SI _____ NO _____

4.- ¿ CONOCE LOS REQUISITOS PARA PODER RECIBIR UNA PENSION EN SU JUBILACION ?

SI _____ NO _____

5.- ¿CONOCE USTED LO QUE SON LAS AFORES?

SI _____ NO _____

6.- ¿SABIA QUE LA ELECCION DE LA AFORE QUE MANEJARA SUS RECURSOS ES DECISION DE USTED?

SI _____ NO _____

7.- ¿CONSIDERA USTED QUE ES CONVENIENTE QUE LOS RECURSOS DEL TRABAJADOR EN LO QUE CORRESPONDE A SU CUENTA DE RETIRO LO MANEJE EL SECTOR PRIVADO (AFORES)?

SI _____ NO _____ ¿PORQUE? _____

NO SABE _____

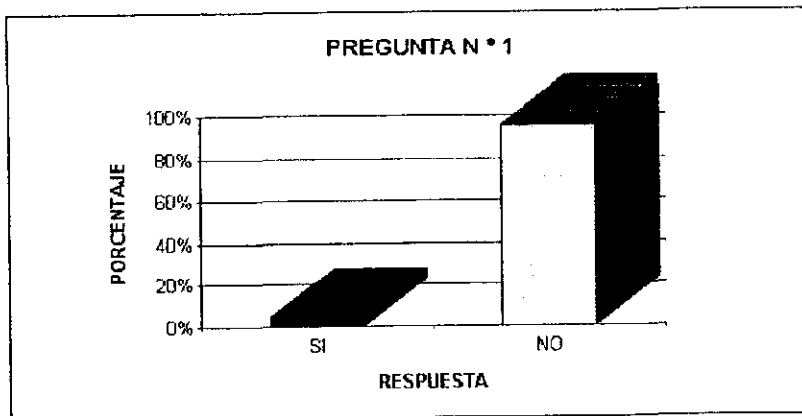
8.- ¿SABIA QUE LAS AFORES LE COBRARAN UNA COMISION POR EL MANEJO DE SU CUENTA ?

SI _____ NO _____ ¿QUE OPINA? _____

9.- ¿ CONSIDERA SIGNIFICATIVOS LOS COSTOS QUE IMPLICAN LOS CAMBIOS EN LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL ?

SI _____ NO _____ NO SABE _____

PREGUNTA N° 1: El objetivo de esta pregunta es indagar si los trabajadores tiene conocimiento de las prestaciones adicionales que se les pueden otorgar de acuerdo a la ley del seguro social.



Como puede observarse el 95 % de los trabajadores respondió que desconoce dichas prestaciones y que únicamente estaban enterados de la obligación patronal de inscribirlos en el Seguro Social.

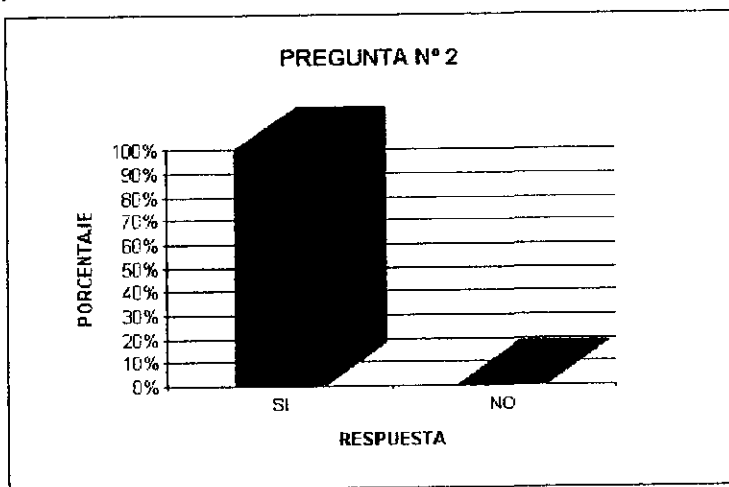
Por otra parte el 5 % que contestó que si las conoce lo que representa solo una pequeña parte del total del universo.

Este desconocimiento casi total por parte de los trabajadores de las prestaciones adicionales a que tienen derecho, los deja imposibilitados para poder exigir los derechos que les otorga la ley del seguro social.

Las repercusiones que se dan por falta de conocimiento afecta gravemente los beneficios de seguridad social del trabajador y por consecuencia de su familia.

En la empresa donde se llevo a cabo la presente investigación los salarios que perciben los trabajadores son demasiado bajos y aunado a esto el desconocimiento de los derechos que le otorga la ley, los deja en condiciones realmente desfavorables para poder subsistir dignamente.

PREGUNTA N° 2: La presente pregunta tiene como objetivo determinar que tipo de prestaciones se les otorgan actualmente a los trabajadores de esta empresa sujeto de estudio.

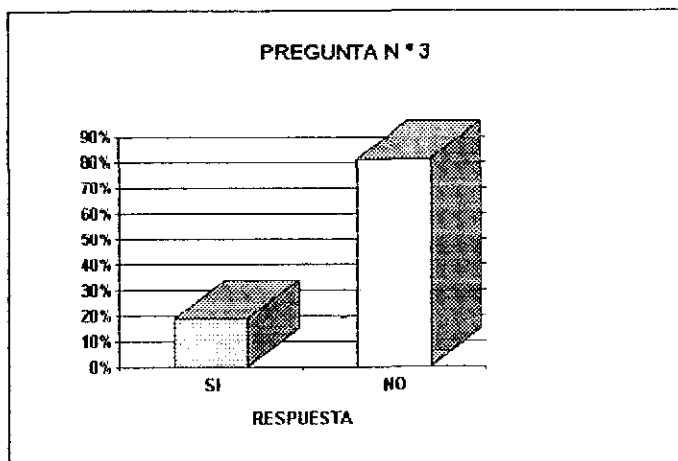


Como puede observarse en la gráfica de esta pregunta la respuesta general fue de que si se les otorgaban prestaciones de seguridad social, siendo esta prestación de despensas en dinero que se les otorgaban en forma semanal.

Esta despensa que se les otorga a los trabajadores es demasiado pequeña siendo la misma de \$ 30.00, la cual no satisface las necesidades mínimas del trabajador y su familia. Esto porque para que les alcance hoy en día a las amas de casa para adquirir comida la raquítica cantidad antes mencionada.

Se debería ayudar mas al personal que labora en esta empresa a través de otras prestaciones que ademas de motivarlo a realizar mejor su trabajo, le ayudara a el y su familia a vivir en mejores condiciones de salud y de alimentación.

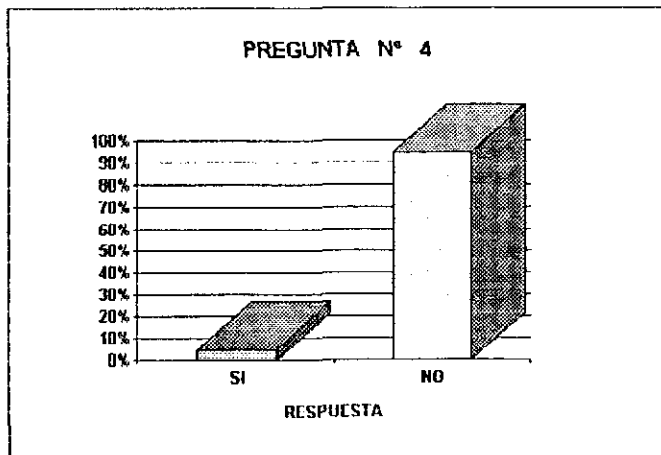
PREGUNTA N° 3 : El objetivo de esta pregunta es el de conocer si los trabajadores que laboran en esta empresa tienen conocimiento de los cambios que se establecen en el nuevo sistema de pensiones que entrara en vigor el 1° de julio de 1997.



Como puede observarse el 19 % de los trabajadores que si estaba enterado de dichos cambios, mientras que el restante 81 % respodio que no los conoce. Este desconocimiento implica que los trabajadores no sabrán como es que se manejaran los recursos destinados a su retiro y en consecuencia al no saberlo no podran exigir lo que les corresponde y tampoco sabrán que decisión tomar cuando al llegar a su retiro.

Cuando el trabajador llegue al final de su vida laboral es cuando realmente sentira las consecuencias de no haberse informado con anticipación a que tenia derecho y de como exigir el mismo.

PREGUNTA N° 4: La finalidad de esta pregunta es indagar si los trabajadores conocen los nuevos requisitos que establece la ley para poder recibir una pensión al llegar a su retiro.

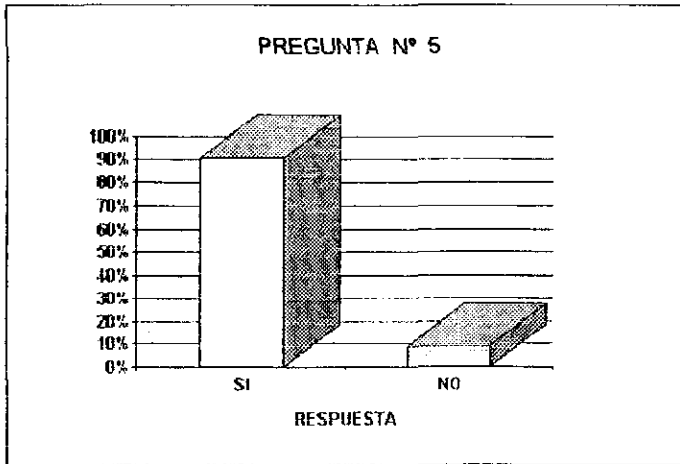


Los resultados que se muestran en la gráfica son realmente alarmantes y tristes, ya que únicamente el 5 % contestó que si los conocía, mientras que el 95 % restante respondió no conocerlos.

Los requisitos para poder recibir una pensión en la jubilación se incremento a 1250 semanas de cotización lo que aunado a la falta de conocimiento por parte de los trabajadores los deja en total estado de indefensión. Esto es realmente injusto ya que al llegar a su vejez no tendrán la seguridad de que podran vivir digna y tranquilamente.

PREGUNTA N° 5: El objetivo de la pregunta es para investigar si los trabajadores saben quien les administraran los recursos de su cuenta para el retiro, siendo en este caso las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), que serán las encargadas de llevar a cabo las funciones de manejo de dichos recursos.

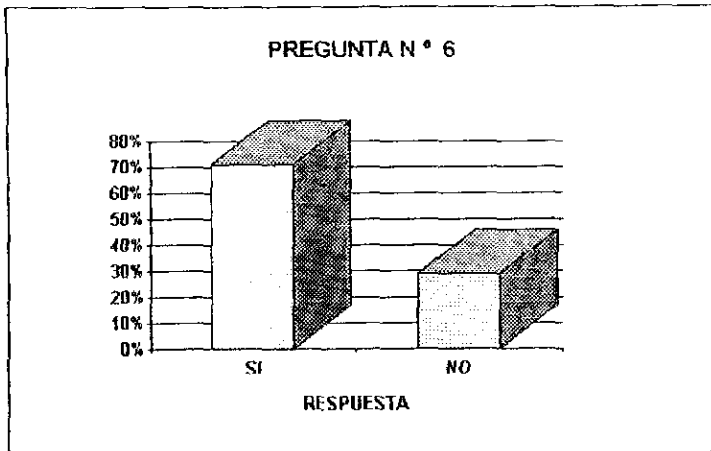
**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



El resultado de esta pregunta puedo interpretarlo como algo favorable ya que casi el total de los trabajadores de la empresa conocían lo que son las administradoras de fondos para el retiro (AFORES).

Esto debido mas que nada a las grandes campañas publicitarias y las visitas que constantemente hacen estas compañías privadas a la empresa para convencer a los trabajadores de que la opción que ellos les ofrecen es la mejor en cuanto al manejo de sus recursos.

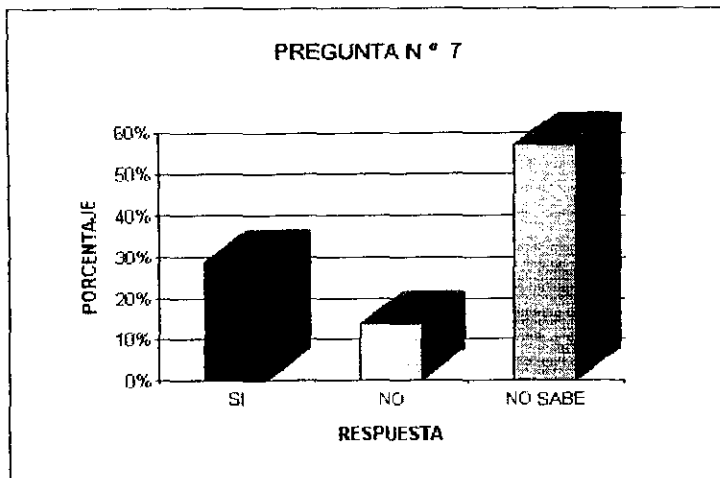
PREGUNTA N° 6: La finalidad de esta pregunta es para conocer si los trabajadores saben que la elección de la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORES) es decisión única y exclusivamente de ellos.



Como puede verse en la gráfica los resultados fueron de que el 71 % no sabia que la elección de la AFORE que administrara sus recursos es decisión personal, ocasionando esto a que otras personas distintas al trabajador decidan sobre un derecho que únicamente le concierne al propio trabajador.

El desconocimiento de que la elección de la AFORE es decisión estrictamente personal perjudica a los trabajadores y beneficia a los promotores de estas compañías a abusar de la ignorancia de la clase trabajadora, con el fin de ganarse ellos una comisión por la afiliación de los trabajadores.

PREGUNTA N° 7: En esta pregunta se pretende conocer si los trabajadores consideran conveniente que las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) manejen el dinero de su cuenta de retiro.

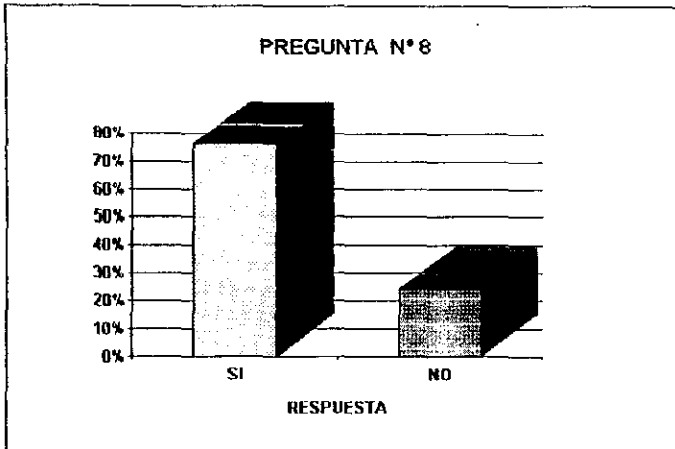


Los resultados que se observan en la grafica es el 67 % mayoría contesto que realmente no sabia si el manejo de sus recursos para el retiro los maneja el sector privado siendo en esta caso las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

El 29 % contesto que si lo consideraban conveniente porque asi tendrian un mejor control e informacion sobre sus recursos.

Y el restante 14 % contesto que no lo consideraban adecuado ya que desconfiaban del sector privado para que maneja sus recursos.

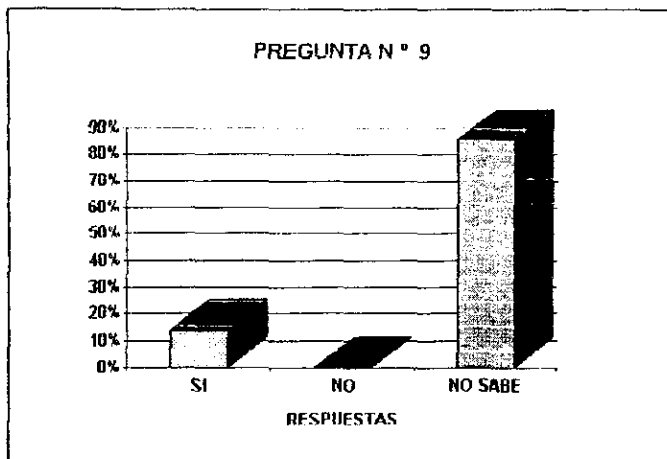
PREGUNTA N° 8: En esta pregunta se pretende conocer la opinion que tiene los trabajadores acerca de que como considerarán que sus recursos de la cuenta de retiro los maneje el sector privado, siendo en este caso las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).



Los resultados pueden observarse más claramente en la gráfica, la cual nos muestra que el 76 % de los trabajadores que se les realizó esta pregunta respondió que desconocían que se les cobraría una comisión por manejar su dinero para el retiro y vivienda.

Por lo que los trabajadores como podrán decidir que opción es la que les cobra menos de sus recursos para asimismo poder elegir la opción que mejor les convenga.

PREGUNTA N° 9 : El objetivo de la presente pregunta es indagar si los trabajadores de la empresa consideran significativos los costos que implican los cambios en la Nueva Ley del Seguro Social.



Como puede observarse en la gráfica los resultados obtenidos de esta pregunta son de que únicamente el 14 % conoce los costos que implican los cambios en la nueva ley del seguro social, y por otro lado el 86 % restante contesto desconocer los mismos totalmente.

El incremento en los costos de la empresa es debido básicamente debido a que casi el total de los trabajadores perciben el salario mínimo, lo que ocasiona que debido a los nuevos porcentajes que se establecen en algunas ramas como es la de Enfermedades y Maternidad se incremente en aproximadamente en un 37 % en dicha rama, lo cual perjudica la economía de esta empresa.

LIQUIDACIONES COMPARATIVAS

Para comprobar el incremento en las cuotas obrero - patronales que tendra esta empresa al entrar en vigor el 1º de julio de 1997 la Nueva Ley del Seguro Social, lleve a cabo la elaboracion de 2 liquidaciones comparativas para tal efecto.

En la Nueva Ley del Seguro Social se establecen variantes en los porcentajes para el calculo de las ramas de enfermedades y maternidad, invalidez y vida y cesantía en edad avanzada y vejez. Que como lo mencione anteriormente beneficia las grandes empresas y a los trabajadores de salarios elevados y por otro lado perjudica a micros y pequeñas empresas en la que generalmente los salarios son bajos como consecuencia de la baja capacidad económica de las mismas.

Dichas modificaciones afectan a esta empresa sujeto de estudio ocasionandole perjuicios en su economía, ya que se le incrementaran los pagos de las cuotas obrero - patronales , como se muestra en las 2 liquidaciones comparativas, una con base en lo establecido en la ley anterior y la otra en la Nueva Ley del seguro Social 1997.

Estas liquidaciones se hicieron en base a los sueldos percibidos por los trabajadores que venían percibiendo en el mes de abril de 1997.

El resultado final comparativo de ambas liquidaciones refleja un incremento en las cuotas obrero - patronales del 8.49 % , perjudicando esto a la economía de la empresa. (VER LIQUIDACIONES Nº 1 Y Nº 2)

LA PEQUEÑA INDUSTRIA PURIFICADORA, S.A. DE C.V.
 CALCULO DE LA LIQUIDACION MENSUAL DE IMMS, RETIRO E INFONAVIT
 LEY ANTERIOR

LIQUIDACION N° 1

S.B.C.	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ, VEJEZ, CÉSANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		GUARDERIAS		RETIRO		INFONAVIT		RIESGO DE TRABAJO	
	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR
	8.75%	3.125%	5.95%	2.125%	1%	1%	2%	2%	5%	5%		3.28550%

CHOFERES DE VENTAS	\$	26.13	\$	2.29	\$	0.82	\$	1.55	\$	0.72	\$	0.26	\$	0.52	\$	1.31	0.86
NUMERO DE TRABAJADORES DE ESTA AREA / COSTO	16	36.58	13.07	24.88	11.52	4.18	8.36	20.90	13.74								

PRODUCCION	26.13	\$	2.29	\$	0.817	\$	1.55	\$	0.49	\$	0.2613	\$	0.5226	\$	1.3065	\$	0.86
NUMERO DE TRABAJADORES DE ESTA AREA / COSTO	4	9.1455	3.25625	6.21864	1.95	1.0452	2.0904	5.226	3.434								

MANTENIMIENTO	26.13	\$	2.286	\$	0.82	\$	1.55	\$	0.49	\$	0.26	\$	0.52	\$	1.31	\$	0.859
NUMERO DE TRABAJADORES DE ESTA AREA / COSTO	2	4.57275	1.63	3.10947	0.98	0.5226	1.0452	2.613	1.717								

ADMINISTRACION	SECRETARIA	\$	31.35	\$	2.74	\$	0.98	\$	1.86	\$	0.66	\$	0.31	\$	0.63	\$	1.57	1.030
NUMERO DE TRABAJADORES DE ESTA AREA / COSTO	1	\$	2.74	\$	0.98	\$	1.86	\$	0.66	\$	0.31	\$	0.63	\$	1.57	\$	1.030	

TOTAL GENERAL POR RAMA	\$	53.04	\$	18.94	\$	36.06	\$	15.12	\$	6.06	\$	12.12	\$	30.31	\$	19.92
------------------------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------	----	------	----	-------	----	-------	----	-------

TOTAL DIARIO \$ 191.59

DIAS DEL MES 31

PAGO MENSUAL DE IMMS, RETIRO E INFONAVIT \$ 5,939.15

FUENTE: INVESTIGACION DIRECTA 1997

LIQUIDACION N ° 2

LA
CAI
NU:

GUARDERIAS PATRON	RETIRO PATRON	INFONAVIT PATRON	RIESGO DE TRABAJO PATRON
1%	2%	5%	3.2855%

EMPLEADOS DE VENTAS \$

0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
4.18 \$	8.36 \$	20.90 \$	13.74

NUMERO DE TRABAJADORES
DE ESTA AREA / COSTO

EMPLEADOS DE PRODUCCION \$

0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
1.05 \$	2.09 \$	5.23 \$	3.43

NUMERO DE TRABAJADORES
DE ESTA AREA / COSTO

EMPLEADOS DE MANTENIMIENTO \$

0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
0.26 \$	0.52 \$	1.31 \$	0.86
0.52 \$	1.05 \$	2.61 \$	1.72

NUMERO DE TRABAJADORES
DE ESTA AREA / COSTO

ADMINISTRACION

SECRETARIA \$			
0.31 \$	0.63 \$	1.57 \$	1.03
TRABAJADOR / COSTO	0.31 \$	0.63 \$	1.57 \$
1.03			
TOTAL GENERAL POR RAMA	8.08 \$	12.12 \$	30.31 \$
19.92			

TOTAL DIARIO \$

DIAS DEL MES

PAGO MENSUAL DE IMMS,
RETIRO E INFONAVIT \$

FUENTE: INVESTIGACION DIRECTA 1997.

CONCLUSIONES

Los cambios que se establecen en la Nueva Ley del Seguro Social que entrara en vigor a partir del 1° de julio de 1997 establece un cambio estructural por parte del instituto para la obtención de recursos de una manera mas rápida y eficiente, básicamente a través de la disminución de los plazos de pago siendo ahora en forma mensual y llevando a cabo cambios en los porcentajes de la rama de enfermedades y maternidad, invalidez y vida y cesantía en edad avanzada y vejez, los patronos con trabajadores con sueldos bajos en base ahora en los nuevos porcentajes de pago pagaran mas que como anteriormente venían haciéndolo. Cabe mencionar que habrá un ahorro en las aportaciones de los trabajadores, ya que en base a la anterior ley se les descontaba el 5.25 % del salario base de cotización, en base a la Nueva Ley del Seguro Social se les descontara el 2.375 % del salario base de cotización lo que representa un ahorro para los mismos.

En la pequeña empresa que se realizó la presente investigación, los nuevos plazos de pago de las cuotas obrero-patronales y las variantes en los porcentajes de cálculo de las ramas del seguro social antes mencionadas le ocasionarán grandes perjuicios en la liquidez a esta empresa.

Lo anterior se pudo comprobar en base a la elaboración y cálculo de 2 liquidaciones comparativas, una con base en lo establecido en la Ley del Seguro Social 1996 y la otra con la Nueva Ley del Seguro Social 1997, considerando que los sueldos que se tomaron para ambas liquidaciones fueron los mismos, los resultados arrojados fueron de un incremento en el pago de cuotas al Seguro Social del 8.49 % mensual de acuerdo a la Nueva Ley del Seguro Social 1997.

Ademas de lo anterior, es claro el desconocimiento de los trabajadores acerca de los derechos que le confieren las leyes de seguridad social, lo cual es uno de los

uno de los aspectos que más perjudican directamente a los trabajadores, dando esto como consecuencia que los dejan imposibilitados para poder exigir lo que la ley les otorga a ellos y a su familia.

En este nuevo sistema de pensiones se establecen fundamentalmente 2 puntos básicos, uno el fomento del ahorro interno de México y el financiamiento, y por otro lado brindar al trabajador un manejo más transparente de sus recursos en base a las necesidades reales para así poder llevar a cabo un retiro más justo.

Para poder lograr el mejoramiento y la eficiencia de la salud de los mexicanos se requiere de la participación responsable del gobierno federal, estatal, los sectores privados, cada uno de los mexicanos y en conclusión de la sociedad en su conjunto, porque sí esto no se realiza de nada servirán las reformas que se lleven a cabo.

BIBLIOGRAFIA

- MORENO Padilla Javier
Ley del Seguro Social
Editorial Trillas, 1995, México
- **LEY SEGURO SOCIAL 1997.**
Ediciones Fiscales ISEF, 1997, México
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
EDITORIAL PORRUA
- AMEZCUA Órnelas Norahenid
Nueva Ley del Seguro Social - Comentada
Editorial Sicco, 1996, México
- AMEZCUA Órnelas Norahenid
Seguro Social Manual Practico
Editorial Sicco, 1996, México
- AMEZCUA Órnelas Norahenid
Las Afores Paso a Paso
Editorial Sicco, 1997, México
- AMEZCUA Órnelas Norahenid
Nueva Ley del Infonavit Comentada
Editorial Sicco, 1997, México
- PAZOS Luis
Mi Dinero y las Afores ¿ cuál elijo ?
Editorial Diana, 1997, México
- TRUEBA Lara José Luis
Afores Bajo la Lupa
Times Editores, 1997, México
- MENDEZ Morales José Silvestre
Economía y la Empresa
Editorial Mac Graw Hill, 1992, México

- ARELLANO Bernal Gloria
“**Nueva Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro** “
En: Prontuario de Actualización Fiscal
1996, México.

- DE LA FUENTE Mejía José
“ **Comentarios y Ejemplos de las Modificaciones al Seguro Social** ”
En: Prontuario de Actualización Fiscal
1996, México.

- DE LA FUENTE Mejía José
“**Reformas a la Ley de INFONAVIT** “
En: Prontuario de Actualización Fiscal
1997, México.