

2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN

ANALISIS FISCAL DE LA PREVISION SOCIAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA
P R E S E N T A N :
DAMIAN ALLENDE GUTIERREZ
NOEMI OSNAYA CHAVERO

ASESOR: C.P. ALEJANDRO LOPEZ GARCIA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

278138



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTAÑAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE

ATN. Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Análisis Fiscal de la Previsión Social"

que presenta la pasante: Osnaya Chavero Noemí
con número de cuenta: 8802956-6 para obtener el TÍTULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXÁMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 19 de Abril de 199 9.

PRESIDENTE C.P. Gustavo Aguirre Navarro

VOCAL C.P. Rafael Cano Razo

SECRETARIO L.C. José Alejandro López García

PRIMER SUPLENTE C.P. Carlos Francisco Roman Rivera

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Olga Antonio Lugo



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

AT'N: Q. Ma del Carmen Garcia Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

"Análisis Fiscal de la Previsión Social"

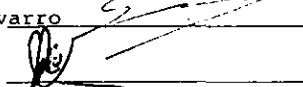
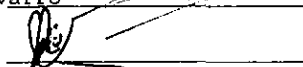
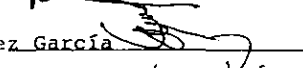
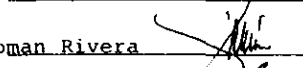

que presenta el pasante: Allende Gutierrez Damián
con número de cuenta: 8841826-5 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

A T E N T A M E N T E.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 19 de Abril de 199 9

PRESIDENTE	<u>C.P. Gustavo Aquirre Navarro</u>	
VOCAL	<u>C.P. Rafael Cano Razo</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. José Alejandro López García</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Carlos Francisco Roman Rivera</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.C. Olga Antonio Lugo</u>	

Agradecimientos

Con mucho cariño y el mejor de los reconocimientos a la UNAM porque nos dio la más grande oportunidad de forjarnos como profesionistas, y mostramos que el ser universitarios es un gran orgullo.

A la FES-C porque nos acogió en sus instalaciones y nos dio ánimo para lograr este gran anhelo.

A todos nuestros profesores, porque con ellos crecimos a través de sus conocimientos, y además de mostramos el lado humano de cada uno de ellos, nos impulsaron para seguir siempre adelante.

*A nuestro asesor de tesis:
Alejandro López García por el tiempo y dedicación que nos brindo para la culminación del presente trabajo.*

Con todo respeto para los integrantes del Honorable Jurado.

Damián y Noemí

Dedicatorias

A mis padres, sobre todo a Flavia, porque ellos han sabido impulsarnos a mis hermanos y a mí y nos han enseñado que el mejor de los caminos son la honradez y la tenacidad, gracias por su gran esfuerzo y sacrificio.

Para mi hijo Damián, como el mejor de los ejemplos y además como muestra de mi cariño eterno.

A mis hermanos Eduardo, Pilar y Araceli, porque sabemos que la unión y cariño que nos tenemos son la mejor herencia que nos han dado nuestros padres.

A mis sobrinos Pablito, José Manuel, Gustavito, Dany Boy, Dianita, Angelito y Cecilia, porque saben que siento un gran cariño hacia ellos a pesar de sus travesuras.

A la familia Gutiérrez por su gran ayuda, sobre todo a Julio porque para mí él representa a quien ya no está con nosotros, mi papá grande.

Para Noemí con el mejor de los agradecimientos por su infinita ayuda y su gran impulso en todo momento y sobre todo por su gran amor.

Gracias Mimi

Damián.

A mi mami:

*Por todo su empeño y
dedicación que nos
brindo para ser
personas de bien.*

A Beto:

*En agradecimiento al esfuerzo y a
la responsabilidad tan grande que
tuvo para sacarnos adelante a mis
hermanos y a mi, pues además de
ser mi hermano ha sido más que
un padre para mi.*

A Jorge:

*Porque aunque ya tiene
su propia familia, nos sigue
apoyando en todo momento.*

*A mis demás hermanos y hermanas:
Por todos los momentos que hemos
pasado juntos y por la ayuda que me
han brindado hasta ahora.*

A mis sobrinos:

*Karen, Tere, Ricardo, Marina y Elizabeth
por ser tan lindos niños y porque son
muy especiales para mí.*

Noemí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Previsión social	1
1.1.1 Generalidades	1
1.2 El IMSS como elemento principal de la seguridad social	6
1.2.1 Generalidades	6
1.2.2 Principales aspectos jurídicos-institucionales	7
1.2.3 Consideraciones finales	13
1.3 Vivienda para los trabajadores	15
1.3.1 Generalidades	15
1.3.2 Aspectos jurídicos-institucionales	16
1.3.3 Evaluación y perspectivas	24
1.4 Sistema de ahorro para el retiro	26
1.4.1 Generalidades	26
1.4.2 Características del sistema de ahorro para el retiro	27

CAPÍTULO 2

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

2.1 Instituto mexicano del seguro social	29
2.1.1 Antecedentes	29
2.2 Determinación y liquidación de las cuotas obrero-patronales	33
2.2.1 Declaraciones y pagos	34

2.3 Seguros del ramo de aseguramiento	38
2.3.1 Seguro de enfermedades y maternidad	39
2.3.2 Seguro de riesgo de trabajo	46
2.3.3 Seguro de invalidez y vida	50
2.3.4 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	55
2.3.5 Seguro de guarderías	58
2.4 Nuevo sistema de recaudación del IMSS, Infonavit y S.A.R.	62
2.4.1 Características más importantes	63
2.4.2 Pago de cuotas en el nuevo sistema de recaudación	64
2.4.3 Contenido del SUA	65
2.4.4 Principales beneficios del SUA	66
2.5 Cuotas obrero-patronales de acuerdo con la nueva Ley del IMSS	69
2.5.1 Enfermedades y maternidad	70
2.5.2 Riesgos de trabajo	72
2.5.3 Invalidez y vida	74
2.5.4 Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	74
2.5.5 Guarderías	75

CAPÍTULO 3

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, ADMINISTRADORAS PARA EL FONDO DE RETIRO E INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES

3.1 Sistema de ahorro para el retiro	80
3.1.1 Antecedentes	80
3.1.2 Obligaciones patronales	84
3.1.3 Obligaciones de las instituciones de crédito	88

3.1.4	Derechos y obligaciones del trabajador	89
3.1.5	Beneficiarios	91
3.1.6	Exención de las aportaciones al seguro de retiro	92
3.2	Administradoras de fondos para el retiro (Afores) y sociedades de inversión especializada en fondos para el retiro (Siefores)	93
3.2.1	Administradoras de fondos para el retiro (Afores)	93
3.2.2	Sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro (Siefores)	100
3.3	Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores	105
3.3.1	Introducción	105
3.3.2	Facultades del Infonavit	108
3.3.3	Patrimonio del Instituto	109
3.3.4	Obligaciones patronales	110
3.3.5	Intereses generados del saldo de las subcuentas de vivienda	112
3.3.6	Canalización de los recursos del Infonavit	114
3.3.7	Derechos y obligaciones del trabajador	116
3.3.8	Reglas para la asignación de créditos	117
3.3.9	Reglas para otorgamientos de créditos del Infonavit	118
3.3.10	Características de los créditos otorgados por el Infonavit	119
3.3.11	Reglas para efectuar y enterar descuentos al Infonavit	120
3.3.12	Continuación voluntaria dentro del régimen del Infonavit	122

CAPÍTULO 4

PREVISIÓN SOCIAL

4.1	Previsión social	127
4.1.1	Definición	127
4.2	Características de las prestaciones de previsión social	130

4.3 Fondo de ahorro	131
4.3.1 Estructura de funcionamiento del fondo de ahorro	132
4.4 Tratamiento fiscal de la previsión social	133
4.4.1 Deducibilidad	133
4.4.2 Tratamiento fiscal de las prestaciones o jubilaciones en los planes de previsión social	135
4.4.3 Aportaciones a fondos de ahorro	135
4.5 Previsión social para el empleado	136
4.5.1 Exención de las prestaciones de previsión social con base en los ingresos	136
4.5.2 Exención de prestaciones de previsión social con base en el salario mínimo	137
4.5.3 Exención ilimitada de prestaciones de previsión social	138
4.6 Aplicación de las prestaciones de previsión social para que no integren al S.B.C.	141
4.6.1 Prestaciones de Ley	141
4.6.2 Prestaciones adicionales	143

CAPÍTULO 5

CASO PRÁCTICO

Caso práctico	145
Conclusiones	160
Bibliografía	165

INTRODUCCIÓN

La previsión social comprende la atención de futuras contingencias que permitan la *satisfacción de necesidades de orden económico y social para el trabajador y su familia y en forma complementaria otorgar beneficios para que pueda alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.*

El presente trabajo pretende mostrar la evolución que ha tenido la previsión social desde *la época posrevolucionaria y hasta las más recientes acciones y reglamentaciones que ha instrumentado el Estado para que a la par del desarrollo económico, se integre una mejor justicia social y económica para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora y de su familia.*

Asimismo se explicarán las herramientas y condiciones con que cuentan las instituciones creadas para el otorgamiento y la administración de la previsión social, para que en la medida en que las circunstancias lo permitan, extender la protección a toda la población, procurando así el arribo a un régimen de previsión social integral. Además analizaremos la regulación fiscal *por el otorgamiento de la previsión social en la relación trabajador, patrón y Estado.*

En el capítulo primero describiremos los antecedentes posrevolucionarios de la Previsión Social en México, los antecedentes históricos de las administradoras de Seguridad Social en nuestro país, tales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Sistema de Ahorro para el Retiro, e Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, y además *la evolución que han tenido en el incremento y otorgamiento de la Seguridad Social en México.*

En el capítulo segundo mencionaremos las generalidades sobre el Instituto Mexicano del Seguro Social, la determinación de las cuotas obrero-patronales, los ramos de aseguramiento, así como el nuevo sistema para la determinación de las cuotas obrero-patronales y las cuotas obrero-patronales a partir de la Nueva Ley del IMSS.

En el capítulo tercero se analizará la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), su normatividad, su aplicación, los derechos, obligaciones y beneficios de los trabajadores, los patrones e Instituciones de crédito. Describiremos brevemente a las Administradoras de los Fondos de Retiro (AFORES) y a los Sistemas de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORES). Asimismo describiremos al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit) en su normatividad, obligaciones y facultades para el otorgamiento de vivienda de los trabajadores.

En el capítulo cuarto describiremos los elementos que forman parte de la previsión social, su manejo, aplicación y su exención fiscal.

En el capítulo quinto se realizará un caso práctico en el cual reflejaremos la aplicación contable y fiscal de la seguridad social, desde el manejo de las cuotas obrero patronales, cálculo de S.A.R. e Infonavit y asimismo la aplicación y exención de los elementos que integran la previsión social.

CAPÍTULO 1
SEGURIDAD SOCIAL

1.1 PREVISIÓN SOCIAL

1.1.1 Generalidades.

El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.¹

La previsión social ha sido el instrumento fundamental del Estado mexicano en su política de asegurar, a la par del desarrollo económico, niveles crecientes de justicia social. Representa, además, la fuente principal a partir de la cual el Estado genera y sustenta su legitimidad y consenso político, particularmente con la clase trabajadora, fortaleciendo así su alianza histórica con el movimiento obrero.

La génesis de la previsión social en México tiene su punto de partida en la lucha revolucionaria de 1910-1917. Su primer momento culminante se localiza en las acciones y leyes que en una serie de estados de la república instrumentan y dictan las fuerzas revolucionarias en la perspectiva de mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora.

Su segunda fase relevante la constituye la promulgación de la Constitución de 1917 y, en especial, el contenido social y progresista del artículo 123. La Carta Magna es, así, el documento que representa la culminación de una época caracterizada por una concepción individualista y liberal, base del derecho civil, así como el inicio de otra época en la que predomina una concepción más social y humanista en lo jurídico, económico, social y político. De esta manera

¹ Revista Laboral, Año VI, n. 63, Sicco, México, 1997, pág. 16

queda establecido el fundamento jurídico a partir del cual se abrió un amplio horizonte para el desarrollo de la previsión social: el Congreso Constituyente de Querétaro lo incorporó como elemento consustancial al proyecto de Estado y de Nación surgido de la Revolución.

No fue sino hasta el nuevo periodo de grandes transformaciones económicas, políticas y sociales de los años treinta, que el desarrollo de la previsión social adquirió un nuevo impulso. Dicho impulso se inscribe dentro del proceso de consolidación del Estado mexicano, que comienza a responder efectivamente a las demandas de las masas trabajadoras de la ciudad y el campo, a la vez se vincula la creciente actividad económica del país, particularmente con el apoyo a la reproducción de la fuerza de trabajo nacional, mediante la socialización de sus costos.

Con la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social promulgadas respectivamente en 1931 y 1943, se crearon dos herramientas fundamentales para el avance de la previsión social. La primera de ellas, reglamentaria del artículo 123 constitucional, define las normas mínimas que deben regir las condiciones y medio ambiente del trabajo, y detalla los principios básicos de protección a los trabajadores en relación a percepciones, duración de la jornada, higiene y seguridad laboral, vivienda, indemnización por accidentes y prestaciones sociales, entre otros aspectos; además, postula el derecho esencial de los trabajadores de asociarse en sindicatos que defiendan sus intereses, y establece las instancias estatales que permitan dirimir el conflicto de intereses entre obreros y patrones y ejercer la tutela de los derechos de los trabajadores.

Por su parte la Ley del Seguro Social dio la pauta para la creación y paulatina extensión de los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución que constituye en forma ejemplar el resultado de las luchas reivindicativas de los trabajadores mexicanos y del carácter popular y progresista de los gobiernos revolucionarios.

En el lapso mencionado por lo demás, se instrumentaron diversas acciones, aumentando el gasto social del Estado en materia de vivienda, seguridad e higiene en el trabajo, protección al salario y al consumo básico, empleo y cultura y recreación. Con ello quedó finalmente conformado el cuadro jurídico e institucional de la previsión social en México.

En el plano jurídico e institucional el punto de arranque de esta etapa lo constituye la nueva Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970. El impulso es seguido en 1972 con la creación del Instituto para el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y en 1973 con la publicación de reformas a la Ley del Seguro Social.

Durante esa década se fortalecen legal, orgánica, económicamente, todas las áreas de la *previsión social*; se redefine cualitativamente el contenido de alguna de ellas, como es el caso del empleo, la capacitación y la seguridad e higiene laboral; se incrementa en forma acelerada la población beneficiada, principalmente en renglones de seguros sociales y protección al salario y al consumo. Asimismo, se crean nuevos y más eficientes mecanismos de previsión como son los dirigidos a apoyar el consumo obrero y la vivienda popular.

En materia de vivienda, el marco jurídico y el aparato institucional alcanzan niveles de significativo desarrollo. Por otro lado, los recursos financieros destinados a este rubro han sido cuantiosos y han permitido atender la demanda de vivienda de un porcentaje creciente de la población trabajadora. No obstante, los esfuerzos desplegados por los distintos gobiernos han sido insuficientes para abatir el déficit de vivienda, debido al rápido crecimiento demográfico y a la *alta concentración geográfica* de las actividades económicas. Así, se hace necesario redoblar los esfuerzos al respecto y articular la política correspondiente con las relativas a la planificación del crecimiento poblacional y la descentralización.

El área de empleo cuenta con un marco jurídico que reglamenta los servicios de colocación de trabajadores y establece el derecho constitucional al trabajo; tiene, además, una estructura institucional que sustenta un *Servicio Nacional de Empleo*, el cual ya ha extendido a toda las entidades federativas de la República sus actividades de colocación de trabajadores.

Por otra parte, el sector laboral participa activamente en la ejecución de programas regionales de empleo y atiende de manera directa el programa de becas de capacitación para obreros desempleados. Sin embargo, las acciones que se desarrollan en este ámbito son aún insuficientes para enfrentar el problema ocupacional en toda su magnitud.

En materia de capacitación y adiestramiento, el marco jurídico instaurado en 1978 ha determinado la obligatoriedad de los empleadores de capacitar a su personal, de acuerdo con el derecho constitucional a la capacitación de los trabajadores. Con base en tal ordenamiento, hoy en día los contratos colectivos incluyen cláusulas específicas en la materia, en las cuales se consignan los deberes y derechos de trabajadores y patrones al respecto, y se especifica la participación de las partes interesadas a través de la creación de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento a nivel de empresas que integradas por representantes de patrones y obreros, determinan y vigilan la realización de acciones de capacitación a trabajadores.

En lo que respecta al seguro social, la expedición de la ley respectiva en 1943 representó un hecho de gran relevancia que marcó el inicio de una nueva fase en materia de política social. Esta conquista de los trabajadores es el punto de partida de un sistema orientado a la protección del trabajo contra los diversos riesgos laborales y hacia un esquema de mayor justicia en las relaciones obrero-patronales.

Desde su creación, la institución del Seguro Social ha ampliado considerablemente la calidad y cobertura de sus servicios. Hoy en día incluye además de los servicios médicos-asistenciales básicos, otros de carácter social y cultural, con avances notables en la cobertura de población. De esta forma el Seguro Social ha representado, debido a su acelerado crecimiento en calidad y cantidad, un instrumento efectivo para elevar el bienestar de los trabajadores y sus familias en tiempos de expansión económica, así como para contrarrestar el deterioro del nivel de vida de los trabajadores en épocas de recesión.

No obstante el notable avance alcanzado, el seguro social en México enfrenta múltiples retos en la perspectiva de ofrecer un apoyo integral al bienestar biosicosocial del trabajador y su familia. La situación económica por la que atraviesa el país hace necesario poner al día los esquemas operativos y financieros y dar prioridad a acciones que permitan aumentar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios básicos que ofrece a la población trabajadora, ya que existen aún deficiencias y rezagos en el renglón de medicina preventiva, educación higiénico-maternal y conocimiento de prácticas higiénicas y sanitarias en el hogar.

Ante las restricciones que la coyuntura económica ha impuesto al desarrollo del gasto social, los esquemas de previsión social tienden a evolucionar a partir de una estrategia que enfatiza dos vertientes de acción: por una parte, la necesidad de dar prioridad especial a rubros tales como salud y protección al consumo y al salario de los trabajadores, a fin de amortiguar los efectos de la crisis en tales áreas; por otra, la importancia de avanzar aceleradamente en ámbitos tales como la seguridad e higiene en el trabajo y la capacitación y adiestramiento, a fin de coadyuvar al logro de mejores niveles de productividad, aspecto clave para la consecución de los cambios que requiere el aparato productivo del país. Cabe destacar que tales vertientes deben responder a la necesidad de hacer más eficiente la infraestructura existente, disminuir costos, y elevar el rendimiento y la propia cobertura de los servicios que se ofrecen a la población.

En los años recientes, no obstante las limitaciones económicas, el Gobierno Federal no ha cejado en su esfuerzo por sostener su política social. En este marco se ha asistido a un proceso de consolidación, racionalización e impulso preferente a diversos aspectos del ámbito de la previsión social, como parte de la dinámica de transformación que experimenta el país.

Tal perspectiva de acción subraya el hecho de que el ejercicio de una más racional y coherente política de previsión social constituye una pieza clave para el progreso económico, político y social del país. En tanto que las diversas acciones de previsión social están orientadas a satisfacer requerimientos de los grupos mayoritarios de la población, ellos coadyuvan a proporcionar a las instituciones nacionales legitimidad y consenso social. Del mismo modo, las ac-

ciones de previsión social representan una herramienta fundamental en el proceso de modernización de las estructuras económicas y sociales. Pese a las adversidades de la crisis de los últimos años, es posible afirmar que el desarrollo de la política y de las acciones en materia de previsión social es históricamente consustancial a la satisfacción de las aspiraciones de nuestro pueblo de alcanzar un mayor progreso económico con niveles crecientes de justicia social.

Cabe señalar, que no obstante los avances obtenidos, aún no se ha arribado a etapas de alto desarrollo que permitan el acceso a un sistema integral de seguridad social. Las condiciones económicas, sociales y políticas actuales y futuras habrán de dar las pautas para la consolidación del sistema ya operante de previsión social y su tránsito hacia un sistema integral de protección social. Corresponde a todos, gobierno, empresarios, trabajadores y especialistas en la materia comprometerse al logro de este objetivo.

1.2 EL IMSS COMO ELEMENTO PRINCIPAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.2.1 Generalidades

La seguridad social constituye en la actualidad el nivel más avanzado de evolución de los sistemas de protección social. Surgida de la previsión social, ella se diferencia en cuanto tal en razón de que su existencia está abocada no sólo a procurar el bienestar del trabajador y su familia, sino, conforme a propósitos más generales, del conjunto de la población de una sociedad determinada.

Por tal razón, el seguro social puede ser caracterizado como un servicio público cuyo otorgamiento por parte del Estado procura la protección y el bienestar de todos los miembros de la sociedad. Desde el punto de vista jurídico, el seguro social se puede definir como el conjunto de obligaciones legales en virtud de las cuales una institución de derecho social, a cambio de la cuota que debe ser cubierta en la forma y por las personas que señale la ley, debe otorgar a las mismas una serie de prestaciones y servicios en caso de que sucedan los acontecimientos pre-

vistos por la propia ley. Las prestaciones y servicios que otorga el Seguro Social constituyen un derecho de los beneficiarios, por lo que éstos pueden reclamarlos por medios jurídicos.

Ahora bien, dos son las formas en que puede organizarse el seguro social: facultativa y obligatoria. Se está en presencia del seguro facultativo o voluntario cuando el Estado deja en libertad a su destinatario para aceptarlo o rechazarlo; el seguro es obligatorio cuando no existe tal opción y el destinatario se ve constreñido a convertirse en sujeto del régimen.

La adopción de este último sistema por diversos países ha permitido la ampliación de la población amparada, cuyo crecimiento constante también se debe a que los seguros sociales han procurado extender su protección a otros grupos no sujetos a una relación de trabajo.

Se puede afirmar que la función esencial de los seguros sociales consiste en evitar, y si ello no es posible, reparar, las consecuencias derivadas de la verificación de una contingencia social, en perjuicio de los trabajadores asalariados, de los trabajadores independientes, de los familiares de unos y otros, de los económicamente débiles y, en la medida en que las circunstancias lo permitan, extender la protección a toda la población, procurando así el arribo a un régimen de seguridad social integral.

1.2.2 Principales Aspectos Jurídicos - Institucionales

Antes de la Revolución Mexicana los seguros sociales llegaron a constituir un anhelo y una demanda incipiente de la clase trabajadora. Así, la Asamblea Constituyente de 1917 recogió tal anhelo consagrándolo en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional:

"Se considerará de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para difundir e inculcar la previsión popular".²

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82a. edic., Porrúa, México, 1984

A partir de ello las legislaturas de los estados y el Congreso de la Unión fueron expidiendo diversas leyes de pensiones y jubilaciones civiles y militares.

Durante el periodo presidencial de Álvaro Obregón se presentó la iniciativa de crear el Seguro Social. Esta propuesta es fundamentada, según las propias palabras del Presidente, en el hecho de "que en la vida moderna el verdadero papel del Estado era el de buscar un equilibrio social que pusiera a cubierto de la indigencia a las clases que, careciendo de bienes de fortuna no contaban con más patrimonio para subvenir a las necesidades de la vida que su esfuerzo personal". Este esfuerzo, del cual derivaba la riqueza privada y pública debía ser considerado "como un factor de prosperidad y engrandecimiento nacionales que obligaba la gratitud y atención del Estado". Conforme a tal iniciativa los trabajadores dejarían de ser víctimas de la indigencia cuando por accidente laboral, o enfermedad estuviesen incapacitados para trabajar y obtener un salario acorde a sus necesidades. El seguro obrero, además, proporcionaría, en caso del fallecimiento del trabajador, una ayuda económica a sus familiares. Más tarde, en su campaña para reelección presidencial, Alvaro Obregón ya hablaba de la necesidad de promulgar una Ley del Seguro Social para todos los mexicanos.

En el proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por Emilio Portes Gil y presentado a la Convención Obrero Patronal de noviembre-diciembre de 1928, se contemplaba la creación del Seguro Obrero. Los empresarios, sin embargo, rechazaron la propuesta y el punto fue finalmente retirado del proyecto. Pero la insistencia de Portes Gil logró que en septiembre del siguiente año se reformara la fracc. XXIX del artículo 123 de la Carta Magna. El texto constitucional quedaba en los siguientes términos: "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos". Con esta reforma constitucional se dio al Seguro Social la categoría de un derecho público obligatorio, otorgándose al Congreso de la Federación la facultad exclusiva de legislar sobre la materia.³

³ García Cruz Miguel, *La Seguridad Social en México*, Costa Amic, México, 1972

Durante la presidencia del general Abelardo L. Rodríguez, a través de la oficina de Previsión Social del Departamento del Trabajo, se elaboró un nuevo proyecto del Seguro Social, cuya importancia radicó en considerar al Seguro Social como organismo no lucrativo basado en un sistema tripartito (obreros, empresarios y Estado) de administración y financiamiento. De este modo se descartaba la idea de que el seguro social se contratara con instituciones de carácter privado, sistema que, de acuerdo a las experiencias de otros países de América Latina, había desvirtuado las bases mismas del Seguro Social. En el Primer Plan Sexenal de Gobierno, aprobado por el Partido Nacional Revolucionario en diciembre de 1933 como plataforma electoral y de gobierno del general Lázaro Cárdenas, se insistió en la necesidad de implantar el seguro social con carácter tripartito y no lucrativo. En ese sentido, al finalizar el gobierno de Lázaro Cárdenas se presentó al Congreso una iniciativa de Ley del Seguro Social, que, sin embargo, no llegó a discutirse en las Cámaras.

En la medida que habían pasado ya diez años desde la reforma a la fracc. XXIX del artículo 123 de la Constitución y aún no se dictaba una Ley del Seguro Social, en el Segundo Plan Sexenal de Gobierno(1940-1946), el Partido de la Revolución Mexicana adquirió el compromiso de establecer el seguro social durante el año de 1941. En enero de ese año, al reformarse la Ley de Secretarías de Estado y elevarse a este rango el anterior Departamento del Trabajo, y adscribiéndosele el área de Previsión Social, se encomienda esta nueva Secretaría la elaboración del anteproyecto de Ley del Seguro Social. Dos años después, el 19 de enero de 1943 se promulga finalmente dicha Ley.

Con ello queda conformado el cuadro jurídico e institucional básico a partir del cual el Estado mexicano adquiere la capacidad para definir e instrumentar las políticas relacionadas con la atención a las condiciones básicas de existencia de la fuerza laboral.

La expedición de esta Ley constituye un elemento de primer orden en la política social del Estado, pues permitió conformar un sistema orientado a proteger al trabajador y a su familia

contra los diversos riesgos, así comenzó a encauzar en un marco de mayor justicia a las relaciones obrero-patronales.

Por lo que respecta a los riesgos cubiertos por la nueva institución, la ley "incluyó en el régimen del seguro los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y la maternidad; la invalidez, vejez y muerte, y la cesantía involuntaria en edad avanzada". De esta manera se propuso la reparación de riesgos concretos y predeterminados, fundamentalmente para los trabajadores asalariados urbanos y sus familiares.

Once años después, en agosto de 1954, se expidió el reglamento que estableció las modalidades del seguro social para los trabajadores del campo limitándose en un principio su ámbito espacial de aplicación a los estados de Baja California, Sonora y Sinaloa. En 1956, el régimen de seguridad social en el campo se amplió al incorporar al mismo a los miembros de sociedades de crédito ejidal, crédito agrícola y jornaleros agrícolas temporales. También, en ese año se introducen importantes reformas a la Ley del Seguro Social, con la finalidad de extender la protección hacia los grupos más necesitados; se establece así que para aquellos trabajadores que ganan menos del salario mínimo, el patrón se obliga a pagar los aportes que correspondería cubrir al trabajador; se incluyen como accidentes profesionales los ocurridos en el trayecto del domicilio al trabajo, y viceversa; se concede una indemnización igual al 100% del salario en el caso de sufrir un accidente o enfermedad profesional; se da acceso a los servicios médicos al padre y la madre del asegurado, siempre y cuando vivan en el mismo domicilio y dependan económicamente de aquél; se establece la obligación de brindar servicios de curación, educación, readaptación, así como establecer centros vacacionales para convalecientes, y, finalmente, se eleva el pago de las primas por pensiones de viudez, de invalidez, subsidios por enfermedades generales y maternidad.⁴

⁴ Evolución Orgánica del IMSS 1943-1993, Editorial IMSS, México, 1993

De manera simultánea se logró un importante avance con la expedición del Reglamento concierne a los servicios de habitación, prevención social y previsión de invalidez, en virtud del cual se ampliaron los servicios que otorga el IMSS y que hasta ese momento se limitaban únicamente a la concesión de servicios médicos y prestaciones en especie o en dinero. Así, a partir de que dicho ordenamiento entró en vigor, se empezaron a ofrecer cursos de educación médico-higiénica, materno-infantil y orientación sanitaria, de radio-cinematografía y televisión, así como promoverse representaciones teatrales, conciertos, recitales y publicaciones, además de eventos y actividades deportivas.

A fin de ampliar la cobertura de población atendida, en 1959 se emitió un decreto legislativo, a través del cual se introdujeron modificaciones con objeto de extender el régimen del seguro más allá de la relación de trabajo asalariado; de este modo quedaron incluidos dentro del régimen obligatorio los ejidatarios y pequeños propietarios agrícolas, los trabajadores independientes urbanos, artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y aquellos que les fueren similares.

En la década de los años setentas, a fin de atender de manera satisfactoria las necesidades crecientes de la población, se hizo imprescindible la reestructuración de la Ley del Seguro Social en una doble perspectiva: mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y avanzar en su extensión hacia todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad. Así, en 1973 se promulgó una nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1° de abril de ese año.

La nueva Ley incorporó como sujetos de aseguramiento a los trabajadores a domicilio; facultó al Ejecutivo Federal para que mediante decretos fijara las modalidades de aseguramiento de los trabajadores del campo, y ratificó los preceptos de la antigua Ley al definir como sujetos de aseguramiento en el área rural a los ejidatarios, comuneros colonos y pequeños propietarios, agrupándolos en forma más precisa, de acuerdo a sus sistemas de cultivo y de crédito. Además, las modificaciones atendieron la necesidad de mejorar las prestaciones y servicios

existentes, e incorporar otras tales como el servicio de guarderías y el establecimiento de servicios de solidaridad social.

De acuerdo a tales modificaciones legales, el IMSS cubre las contingencias y proporciona los servicios que corresponden a cada régimen particular (obligatorio o facultativo), mediante prestaciones en especie y en dinero. En lo que respecta al régimen obligatorio, el IMSS administra los siguientes ramos de aseguramiento: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, y guarderías para hijos de asegurados. En cuanto al régimen voluntario o facultativo, proporciona prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad.

Por otra parte, para cumplir con la función de otorgar servicios sociales de beneficio colectivo, el IMSS proporciona una serie de prestaciones sociales y de servicios de solidaridad social. Las prestaciones sociales son proporcionadas mediante programas de promoción de salud, mejoramiento de la alimentación y vivienda, impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, cursos de adiestramiento y capacitación para el trabajo, centros vacacionales y de readaptación, velatorios, etc. Los servicios de solidaridad social comprenden asistencia médica, farmacéutica, e incluso hospitalaria, y van dirigidos a los sectores de la población que viven en condiciones de profunda marginación social.

En relación al patrimonio del IMSS, éste se constituye fundamentalmente con las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos que señala la Ley, así como con la contribución del Estado. Tanto para el pago de cuotas, como para el reconocimiento de derechos y otorgamientos de prestaciones en dinero, la base de la cotización es el salario, integrado " con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios". También forman parte de los recursos del Instituto los intereses, alquileres, rentas, rendimientos, utilidades y frutos de cualquier clase que produzcan

sus bienes, así como las donaciones, herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor.

1.2.3 Consideraciones Finales

El sistema de la seguridad social ha tenido un desarrollo notable, particularmente en las últimas décadas, en razón de la misma evolución económica y social del país y de la necesidad de satisfacer, de manera cada vez más amplia y sistemática, las demandas de la población. Emanada de la previsión social, la institución del Seguro Social ha rebasado rápidamente los marcos de cobertura que definen a aquélla. Si bien sus prestaciones y servicios atienden fundamentalmente a los trabajadores asalariados y sus familias, el radio de acción de la seguridad social se ha ido haciendo extensivo a otros sectores de la población, con lo que la institución del Seguro Social como tal, vive un proceso de diferenciación respecto a su matriz de origen, apuntando, en una perspectiva histórica, a un sistema de seguridad social integral: hoy en día, en México, cerca de la mitad de la población está incorporada a los servicios y prestaciones del régimen del Seguro Social.

El actual período de crisis económica ha implicado, de manera obligada, la aparición de límites al proceso de expansión que en los últimos lustros había vivido la seguridad social, al tiempo que ha acrecentado la importancia de la misma en vistas a contrarrestar algunos de los efectos del deterioro que en las condiciones de vida de la población ha traído consigo la crisis. De acuerdo a esta doble determinación, en la estrategia actual de desarrollo de la seguridad social cobra especial importancia llevar a cabo un proceso de modernización de los servicios proporcionados a fin de aumentar su eficiencia y calidad, así como consolidar la operación de aquellos que contribuyan de manera más directa en la mejora de los niveles de bienestar de la población.

El éxito de esta estrategia depende en gran medida de una correcta política de desconcentración administrativa y de coordinación interinstitucional que permita un uso más eficiente

de los recursos humanos, físicos y financieros. En tal perspectiva de modernización de la seguridad social, tres elementos adquieren una importancia relevante:

- a) la puesta en práctica de acciones que enfatizen el aspecto preventivo de la medicina, vía campañas permanentes de educación higiénico-sanitaria, así como fortaleciendo los mecanismos institucionales que persiguen, en general, un mejoramiento de la calidad de vida de la población desde el punto de vista alimenticio, ambiental, etc...;
- b) la correcta planificación de los esquemas de financiamiento a fin de que, contando con el respaldo de adecuados cálculos actuariales, se puedan satisfacer de manera sana los requerimientos derivados de la atención médica y otros servicios, así como de las prestaciones de largo plazo, y
- c) una decidida acción de desconcentración administrativa que se acompañe de una comunicación más estrecha entre la población derechohabiente y las instituciones.

Proporcionar una mejora sistemática de los servicios de seguridad social constituye en la actualidad una palanca fundamental en el apoyo al mejoramiento de las condiciones generales de vida de la población trabajadora. En tal sentido, representa una vertiente que propicia la elevación de la productividad laboral, aspecto clave en el proceso de modernización del aparato productivo nacional, además de contribuir, en el ámbito de la política social del Estado, a proteger los niveles mínimos de bienestar de los grupos mayoritarios.

1.3 VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

1.3.1 Generalidades

Al igual que la alimentación, la salud y la educación, la vivienda constituye uno de los satisfactores básicos con los que debe contar el conjunto de la población; sin embargo, el costo que implica edificar viviendas hace que su satisfacción sea uno de los mayores retos que afronta la sociedad mexicana.

En esta perspectiva cabe destacar que la posibilidad de que cada familia cuente con una vivienda decorosa favorece una mejor distribución de un anhelo universal: la seguridad propia y la del núcleo familiar.

En su desarrollo, el Estado mexicano, consciente de la problemática habitacional, se ha esforzado por integrar un estatuto jurídico que facilite la búsqueda de respuestas al respecto. Así la Constitución de 1917 artículo 123 Fracc. XII, que considera la disponibilidad de una vivienda digna como un derecho social, y la Ley Federal del Trabajo determinan la normatividad y definen obligaciones y formas de financiamiento correspondientes. Si bien los mismos desarrollos seguidos han multiplicado las condiciones y complejidad del problema, y habida cuenta de las limitaciones que ha producido la crisis económica de los ochentas, la vigencia del precepto constitucional se hará patente a lo largo de las siguientes páginas. También las acciones del Estado, a través de los organismos encargados de financiar y fomentar la construcción de viviendas de interés social, han tenido efectos positivos en el acortamiento de la brecha entre necesidades de vivienda y disponibilidad real.⁵

Con el objeto de presentar una perspectiva amplia de las acciones de previsión social en materia de vivienda, en los siguientes apartados se realiza un tratamiento de los aspectos jurídicos, políticos, económicos e institucionales.

⁵ La Previsión Social en México, 1a. edic., STPS, México, 1988, pág. 159

1.3.2 Aspectos Jurídicos - Institucionales

En el periodo posrevolucionario, la primera acción formal llevada a cabo por el Estado con el propósito de proporcionar vivienda a una parte de la población, consistió en crear la Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro en el año de 1925. Este organismo instrumentó el Programa de Crédito y Construcción Habitacional para Empleados Federales.

En el contexto institucional, el Gobierno creó en 1933 el Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas (BNHUOP), al que se le asignó la función de captar recursos para financiar inversiones de obras de infraestructura, servicios públicos y construcción de viviendas.

En 1947 se efectuaron una serie de reformas a la Ley Orgánica del BNHUOP con el objeto de modernizar su funcionamiento y elevar el monto de los recursos destinados a la edificación de habitaciones; para esto último, el BNHUOP absorbió al Banco de Fomento a la Habitación, fundado en 1943, de tal manera que la institución se encontró en posibilidades de desarrollar diversos programas de vivienda orientados hacia sectores medios y bajos de la población.

Otro hecho significativo en la materia lo constituyó la creación del Instituto Nacional de la Vivienda (INV), a fines de 1954. Este organismo surgió con el propósito fundamental de atender la demanda habitacional de la población, tanto urbana como rural, a través de programas dirigidos a la construcción de viviendas para trabajadores de escasos recursos, la regeneración de zonas de tugurios y viviendas insalubres, el desarrollo de la comunidad rural y la difusión y asesoramiento de cooperativas de construcción. Por medio de estas acciones beneficiaba a los grupos de población que no tenían acceso a los programas de vivienda instrumentados por los organismos ya existentes.

En julio de 1956 se expidió el Reglamento de los Servicios de Habitación, Previsión Social y Prevención de Invalidez del IMSS, que constituyó la base jurídica en la que se fundamentó el programa de vivienda instrumentado por dicho organismo.

Ahora bien, en diciembre de 1959 la antes mencionada Dirección de Pensiones Civiles y de Retiro fue sustituida por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al que se le encomendó, entre otras funciones, la constitución de una reserva monetaria suficiente para ofrecer prestaciones tales como créditos para adquirir casas o terrenos, préstamos hipotecarios y arrendamiento de viviendas económicas.

La política habitacional se vio fuertemente impulsada con la promulgación, en 1964, del Programa Financiero de Vivienda (PFV), cuyo objetivo fundamental consistió en generar y movilizar, con la intermediación de la banca privada, grandes volúmenes de ahorro interno para la construcción masiva de viviendas populares. Precisamente, dos fideicomisos creados por el Banco de México, en 1963, fungieron como ejecutores del PFV, a saber: el Fondo de Operación y Descuento Bancario a la Vivienda (FOVI) y el Fondo de Garantía y Apoyo a los Créditos para la Vivienda (FOGA). Al FOVI correspondió canalizar los recursos captados por las instituciones crediticias hacia la construcción y adquisición de viviendas de interés social, mientras que al FOGA se le asignó la tarea de proporcionar apoyo de garantía y liquidez a los bancos que hubieran concedido préstamos hipotecarios o fiduciarios destinados a las habitaciones de interés social.

Asimismo, cabe señalar que en 1966, el anteriormente citado Banco Nacional Hipotecario Urbano y de Obras Públicas se transformó en el actual Banco Nacional de Obras y Servicios (BANOBRAS) e incluyó dentro de la Ley Orgánica al Fondo de las Habitaciones Populares. BANOBRAS surgió con el propósito de continuar con las tareas de financiamiento para la construcción de viviendas y de introducción de servicios públicos, tales como pavimentación, alumbrado y drenaje, entre otros; de esta forma atendió primordialmente a las zonas urbanas.

Por otra parte, en 1967 el sector empresarial hizo una propuesta al Gobierno Federal en el sentido de destinar un porcentaje de la nómina salarial a la creación de un fondo destinado a otorgar créditos y construir viviendas para los trabajadores. En ese año dicha propuesta fue rechazada por considerársele inconstitucional, pues sus planteamientos atentaban contra lo con-

signado en la fracción XII del artículo 123 constitucional, que prescribía la obligación patronal de proveer de habitaciones a los trabajadores y no la de pagar una contribución en dinero.

En 1970 se expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, en la que quedó plasmado el espíritu de la fracción XII del artículo 123 en los términos en que se consagró en la Carta Magna de 1917. Los planteamientos fundamentales del nuevo ordenamiento pueden resumirse de la siguiente manera :

- a) El propósito fundamental era el de ofrecer viviendas en arrendamiento a los trabajadores; sin embargo, se contempló la posibilidad de que éstos las adquirieran, siempre que se conviniera en una aportación empresarial para ese fin y en el financiamiento para completar el costo de la construcción, el cual correría a cargo de los trabajadores.
- b) El derecho a obtener habitaciones se confirió únicamente a los trabajadores de planta permanentes, con una antigüedad de un año, por lo menos.
- c) La obligación de proporcionar habitaciones se condicionó a la solicitud de los propios trabajadores.
- d) En caso de que las empresas no contaran con un número suficiente de viviendas, debían celebrar un convenio con los trabajadores, en un término de tres años, contando a partir de la vigencia de la Ley, o desde el inicio de las operaciones, tratándose de empresas de nueva creación, en el que se señalarían las modalidades para el cumplimiento de la obligación patronal.
- e) Las empresas quedaron obligadas a pagar a los trabajadores provisionalmente, hasta en tanto se les entregaran las habitaciones, una compensación mensual convencionalmente fijada, así como a mantener las viviendas en buenas condiciones.

- f) Los trabajadores por su parte, quedaron obligados a pagar las rentas, cuyo monto podía ser descontado de su salario; a cuidar de las habitaciones como si fueran propias; a hacer del conocimiento de las empresas sus defectos y deterioros, y a desocuparlas dentro de un término de cuarenta y cinco días, contados a partir de la fecha de terminación de la relación de trabajo. Además se les prohibía subarrendar las habitaciones.
- g) Se determinó la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos derivados del incumplimiento de las obligaciones en materia habitacional.

Algunos de estos planteamientos dieron lugar a que los patrones expresaran que el cumplimiento de los preceptos legales en materia de vivienda representaba una pesada carga económica. Por lo anterior, y en virtud de la problemática demográfica y el aumento de los flujos migratorios hacia las ciudades, el problema habitacional tendió a agudizarse a principios de los años sesenta.

Ante tal circunstancia, la política social del Estado destacó la importancia de atender el déficit de viviendas a través de la creación de los fondos para el efecto y del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular (INDECO).

El INDECO se creó por decreto presidencial en marzo de 1971, su naturaleza jurídica fue la de un organismo público descentralizado de carácter técnico, consultivo y promocional; sus principales funciones consistían en investigar las necesidades habitacionales de las diversas regiones del país, proponer planes de construcción a bajo costo, establecer mecanismos de cooperación comunitaria para obras de beneficio colectivo, alentar la canalización de recursos privados para el desarrollo rural y de la vivienda popular y crear reservas territoriales para la realización de proyectos habitacionales.

Dentro de la misma línea de acción, en 1971 se procedió al estudio de un sistema para construir viviendas para los trabajadores, el cual culminó en la respuesta de la reforma a la fracción XII del artículo 123 constitucional y la transformación de los postulados consagrados en

la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo que dio origen a la previsión social habitacional que extendió los beneficios correspondientes a todos los trabajadores.

De esta manera, el 14 de febrero de 1972 se publicó en el D.O.F. la reforma del texto original de la multicitada fracción XII, que a la letra señala lo siguiente:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que adquiera en propiedad tales habitaciones.

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

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".⁶

A partir de las reformas constitucionales, la Ley Federal del Trabajo también fue objeto de una serie de modificaciones radicales que pueden resumirse en los puntos siguientes:

- a) El cumplimiento de la obligación patronal se efectuará aportando al Fondo Nacional de Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82a. edic., Porrúa, México, 1984

- b) El fondo creará sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente, tanto para adquirir, reparar o mejorar las que posean, o bien, para cubrir los pasivos adquiridos por estos conceptos.
- c) La administración del Fondo se asigna a un organismo tripartito, al que se le atribuye la función de coordinar y financiar los programas de construcción de casas habitación.
- d) Las aportaciones empresariales al Fondo Nacional de la Vivienda se consideran gastos de previsión social, por lo que son deducibles del pago del Impuesto sobre la Renta.
- e) El salario base para el pago de las aportaciones patronales se entiende constituido por la cuota diaria en efectivo.
- f) Establecimiento del seguro automático que en los casos de incapacidad o muerte libera al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas del crédito que se le hubiese concedido.
- g) Se prevé la posibilidad de que las empresas concedan a sus trabajadores casas en arrendamiento o en comodato, lo que no las excluye de su obligación de realizar las aportaciones correspondientes.

El decreto de reformas a la Ley Laboral se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.

La creación del Fondo Nacional de la Vivienda contribuyó a reorientar la política habitacional. Dicho Fondo se estableció básicamente en beneficio de tres sectores laborales, dando origen a los siguientes organismos públicos: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), al que se encuentran afiliados los trabajadores de empresas privadas, agrícolas, industriales, comerciales, mineras, etc.; Fondo de la Vivienda para los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), al que pertenecen los empleados públicos, y Fondo de la Vivienda para los Militares (FOVIMI), para los trabajadores de las fuerzas armadas.

El INFONAVIT surgió como un organismo público integrado con representantes de los trabajadores organizados, de los empresarios y del Gobierno Federal. Fue creado por disposición de Ley, expedida según decreto publicado en el Diario Oficial de fecha 24 de abril de 1972. Tiene como objetivos centrales otorgar créditos a los trabajadores para la adquisición de viviendas, ampliación, mejoramiento o reparación de las mismas, construcción en terreno propio y redención de pasivos, así como promover y financiar la edificación masiva de viviendas de interés social.

Los créditos se otorgan con una tasa de interés de 4% sobre saldos insolutos, amortizables semestralmente. La capacidad de crédito de cada trabajador se fija de acuerdo al ingreso, sobre la base de 20 años como plazo máximo de amortización.

A fin de que el personal burocrático tuviera acceso a ese tipo de mecanismos financieros, el 28 de diciembre de 1972 se instituyó el FOVISSSTE, cuyas normas de organización y funcionamiento quedaron consignadas en la propia Ley del ISSSTE. En un principio, este Fondo se orientó a promover y financiar la construcción de viviendas nuevas y a adjudicarlas con la intermediación de los sindicatos oficiales.

El otorgamiento de los créditos por parte de este Fondo reviste las modalidades siguientes: el trabajador no da enganche de ningún tipo, pues el FOVISSSTE destina para este efecto el 50% del fondo de ahorro del propio trabajador; el plazo de amortización del crédito varía entre 10 y 20 años, dependiendo del valor de la vivienda y de los ingresos del acreditado; el monto de amortización no debe exceder del 30% del salario del trabajador, pero en caso de que exista otro ingreso familiar, la proporción puede exceder a la señalada; se aplica una tasa de interés del 4% anual sobre saldos insolutos.

En relación al FOVIMI, creado el 28 de diciembre de 1972, funciona de manera semejante a los dos anteriores, y en la actualidad forma parte del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM).

En 1981, el Fondo de las Habitaciones Populares (FONHAPO) se transformó en fideicomiso, con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como fideicomitante del Gobierno Federal y BANOBRAS como fiduciario. Su objetivo central consiste en apoyar el financiamiento para la construcción y mejoramiento de vivienda progresiva, con base en la transferencia de recursos del sector público federal, los gobiernos de los estados y municipios, así como a través de instituciones bancarias organizadas y sociedades cooperativas. Estos programas de crédito se dirigen específicamente a la población no asalariada, cuyos ingresos son menores de 2.5 veces el salario mínimo de la zona donde reside el beneficiario. Para que los créditos sean otorgados por el FONHAPO, es necesario que existan programas o proyectos de vivienda popular que avalen la concesión del financiamiento.⁷

El FONHAPO maneja diferentes tipos de tasas de interés que se aplican a cada proyecto o programa dependiendo de su finalidad y magnitud, así como de sus posibilidades de rentabilidad y financiamiento. En este sentido, apoya a través de créditos la realización de proyectos, tales como urbanización de fraccionamientos y construcción de conjuntos habitacionales.

Con la desaparición del INDECO en 1981, el FONHAPO se ha convertido en el organismo más importante, junto con el INFONAVIT y FOVISSSTE, en la atención a las necesidades en materia de habitación popular, apoyando la realización de obras no sólo en lo relativo a vivienda, sino también en lo que atañe a financiamiento de infraestructura urbana en las zonas donde existe mayor necesidad de servicios públicos.

Es evidente que el problema habitacional de los trabajadores y demás sectores de la población ha sido motivo de preocupación por parte del gobierno desde el surgimiento de la Constitución Política. Así, el Estado ha orientado su actividad reciente a la reglamentación del mandato constitucional en tal materia, constituyéndose de esta forma el marco jurídico con base en el cual se pretende desarrollar una política integral de vivienda que beneficie a todos los trabajadores del país. Esta política se encuentra en marcha a través de diversos programas, orga-

⁷ Op. cit. pág. 170

nismos e instituciones gubernamentales, los cuales tienen a su cargo aplicar las medidas necesarias para facilitar no sólo la adquisición, sino también la construcción, reparación y ampliación de viviendas, al igual que otras acciones de apoyo a las condiciones de habitación de los trabajadores, contribuyendo de este modo a que éstos y sus familiares tengan un nivel digno de vida.

1.3.3 Evaluación y Perspectivas

De los apartados anteriores se deriva que dotar a la mayoría de la población de una vivienda con servicios básicos que le permita una vida decorosa ha sido una preocupación constante del Estado. Su intervención para tratar de solucionar el problema habitacional ha comprendido una gran variedad de formas que incluyen acciones directas en el plano jurídico; edificación de habitaciones por parte de organismos especializados; creación de diversos mecanismos financieros utilizados para canalizar recursos crediticios a la vivienda; acciones y políticas relacionadas con la tenencia, valorización y uso de la tierra; constitución y administración de reservas territoriales; desarrollo de asentamientos humanos; producción de insumos para la construcción, acciones de regulación inquilinaria.

Desde la Constitución de 1917 hasta la incorporación a las garantías individuales del derecho a una vivienda digna, incluyendo la Ley Federal de la Vivienda y las recientes reformas a la regulación inquilinaria, la legislación en materia habitacional ha evolucionado significativamente delineando un marco jurídico cada vez más cercano a las necesidades que impone el desarrollo económico del país y que permite garantizar a la mayoría de la población el derecho a la vivienda y regular la acción de los sectores público, privado y social en relación a las acciones en materia de vivienda.

Antes de la década de los setenta la falta de financiamiento era considerado como el principal obstáculo para atender las necesidades de vivienda, por lo que los esfuerzos se concentraron en promover y administrar programas crediticios donde la banca privada tuvo un papel relevante. Es a partir de 1970 que el Estado penetra en el campo del financiamiento a la vivien-

da a través de la creación de fondos de la vivienda (FOVISSSTE, FOVIAMI, INFONAVIT) y del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular (INDECO). Es por medio de los créditos baratos que se financia la construcción de viviendas de interés social para el conjunto de los trabajadores.

En los actuales momentos, aun considerando las severas restricciones financieras que enfrenta el país, el desarrollo institucional ha sido reforzado no sólo mediante adecuaciones a las instituciones existentes, sino también con la creación de nuevos organismos y acuerdos de coordinación entre el movimiento obrero organizado y el Estado en un marco de alianza y comunicación, cuyos resultados se expresan en comisiones que realizan un seguimiento de las acciones en materia de vivienda derivadas de dichos acuerdos.

Otro rasgo importante de la estrategia instrumentada es el desarrollo de las ciudades de rango medio, lo que permitirá, de alguna manera, que el flujo de migraciones a las grandes ciudades disminuya y eventualmente sea revertido, propiciando así un mayor impulso a la descentralización de la vivienda. Más aún, este efecto benéfico de la desconcentración posibilitará en el mediano y largo plazos un mejor reordenamiento territorial.

Por otro lado, no obstante que en el aspecto jurídico se ha avanzado significativamente y en la actualidad el país cuenta con una base legal que permite desarrollar una política integral de vivienda, aún subsisten algunas deficiencias, como la ausencia de una reglamentación relativa a la vivienda de alquiler en todo el país, ya que las reformas a la regulación inquilinaria sólo tienen vigencia en el Distrito Federal. Asimismo, con la creación del Fondo Nacional de la Vivienda han sido beneficiados los trabajadores sujetos a una relación jurídico-laboral; sin embargo tales beneficios aún no se han hecho extensivos a los no asalariados ni a los trabajadores agrícolas sin ingresos fijos.

Por su parte no obstante las fuertes restricciones que impone la crisis del primer quinquenio de los ochentas, la cual ha contribuido a agudizar las carencias de vivienda, el Estado ha instrumentado una serie de acciones en construcción y mejoramiento en las condiciones de las

viviendas con el objetivo expreso de ir solucionando los problemas que el país afronta en la satisfacción de la necesidad habitacional. Es preciso señalar, sin embargo, que el conjunto de acciones a que se ha hecho referencia en los apartados anteriores, son todavía insuficientes para atender las necesidades de una vivienda digna para la población de menores recursos y frenar el crecimiento en el déficit de viviendas.

1.4 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

1.4.1 Generalidades

En 1992 se presentó una iniciativa a las cámaras para la instrumentación de un nuevo tipo de seguro: el de retiro. Los argumentos que justificaron su diseño fueron, por una parte, la disminución en el ahorro interno y por tanto en la inversión que se presentó como secuela de las dificultades económicas. Por la otra, la necesidad de poner en práctica nuevos mecanismos que se adicionaran y no sustituyeran a los que se tenían para el momento del retiro de los trabajadores. Además se consideró que con el sistema propuesto, un buen número de los trabajadores del país podría convertirse en pequeños ahorradores para canalizar de esta forma sus modestos recursos a los instrumentos financieros que, ofreciendo la mejor relación de rendimientos y riesgos, comúnmente no les son asequibles.

Así el 24 de febrero de 1992 se modifica la Ley del Infonavit, y se adiciona la del Seguro Social, con la intención de beneficiar a aquellos trabajadores sujetos al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, comúnmente denominados como trabajadores al servicio de particulares, ya que aquellos que pertenecen al llamado sector público, quedan regidos por el apartado "B" de dicho artículo Constitucional. Pues bien una vez legislada la situación de los primeros, el día 27 de marzo del mismo año, se hizo extensivo el beneficio también hacia los segundos, o sea los trabajadores al servicio de la administración pública, sujetos al régimen del ISSSTE, creándoseles su sistema de ahorro para el retiro.

Como se puede apreciar, a partir de entonces todos trabajadores sujetos a una relación patronal dependiente, gozan del mismo beneficio.

La aparición del Sistema de Ahorro para el Retiro tiene como finalidad conformar un fondo de ahorro en favor del trabajador, mismo que es pagado por los patrones. Este fondo no hace desaparecer ninguna prestación ya obtenida por el trabajador, sino que viene a sumarse a dichas prestaciones ya obtenidas.

1.4.2 Características del sistema de ahorro para el retiro

El Sistema de Ahorro para el Retiro reúne las siguientes características:

- a) Se presenta como un seguro adicional;
- b) A través de él se beneficia a todos los trabajadores afiliados al IMSS o al ISSSTE;
- c) Permite que existan incorporaciones voluntarias al sistema, o que se puedan efectuar depósitos adicionales a los marcados por la Ley;
- d) La cuota de este ramo de seguro es equivalente al 2% del salario base de cotización y queda a cargo del patrón;
- e) Se eleva el límite superior del salario base de cotización a 25 salarios mínimos, lo que supera el previsto en la legislación, que era de 10 veces;
- f) Con los recursos del seguro de retiro, se abren cuentas individuales a nombre de cada uno de los trabajadores en las instituciones de crédito del país;
- g) Se incorpora a la cuenta la aportación que por concepto de Infonavit se debe hacer para cada trabajador;

- h) Los depósitos existentes en cada cuenta generan intereses a una tasa que no puede ser menor a 2% anual;
- i) Los fondos disponibles en la cuenta del trabajador, puede retirarse en su totalidad bajo tres circunstancias: cuando cumple 65 años; cuando recibe una pensión del IMSS; y a través de sus beneficiarios, en caso de muerte del trabajador;
- j) La Ley prevé la posibilidad de un retiro parcial de hasta 10% en caso de cesantía; y
- k) Los fondos que se depositan en las cuentas, así como los intereses que generan, están exentos de ISR.

Las pensiones que actualmente obtienen los trabajadores ya retirados, son precarias y la intención del SAR, es que una vez que un trabajador reúna ciertos requisitos de edad, antigüedad en su trabajo, o incapacidad para ser productivo, conforme a las leyes de seguridad social, o de acuerdo a planes de pensiones particulares en donde labore, pueda contar con un fondo que, globalizado e invertido, le permita gozar de una renta decorosa y vitalicia.

CAPÍTULO 2
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

2.1 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

2.1.1 Antecedentes.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, desde su fundación, ha sido instrumento esencial para proteger al trabajador y a su familia, asegurando una mejoría en su nivel de vida y un mayor bienestar, cumpliendo con una destacada función como redistribuidor del ingreso y ha permitido a su vez, que las condiciones sociales sean más benévolas para aquellos menos protegidos por la sociedad.

Seguridad social y solidaridad son principios que rigen la acción del Instituto Mexicano del Seguro Social; no sólo quienes cuentan con capacidad contributiva tienen acceso a los beneficios de la seguridad social tradicional, también aquellos que han visto rezagada su participación en el desarrollo reciben la solidaridad oportuna de esta institución.⁸

En la Constitución Mexicana de 1917, se proclamaron, originalmente, los principios de la seguridad social; en el artículo 123 fracción XXIX se establecen las bases de la seguridad social: "Se considera de utilidad el establecimiento de cajas de seguros sociales, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos. Por lo tanto el gobierno federal, como el de cada estado deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social".⁹

El primero en comprender las limitaciones que tenían las leyes del trabajo de las sociedades mutualistas para proteger plenamente a los trabajadores y a sus familias; fue el presidente Alvaro Obregón, quien también entendió perfectamente la actuación del Estado en la época contemporánea, ya que consideraba que debería ser el principal gestor de la justicia social.

⁸ Diario Oficial de la Federación, México, D.F., 20 de julio de 1993.

⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 82a. edic., Porrúa, México, 1984.

Pese a los buenos deseos que promulgaban los gobiernos revolucionarios para implantar un nuevo régimen de seguridad social, no fue sino hasta el año de 1929, cuando el entonces presidente de la República Emilio Portes Gil reformó la Constitución en el sentido de otorgar a la federación el derecho de legislar en materia de trabajo y concederle la facultad de crear el régimen obligatorio del Seguro Social; pero los legisladores dieron atención preferente a la Ley Federal del Trabajo, que se promulgó en el año de 1931 y se dejaron para el futuro, los estudios relativos a la Ley del Seguro Social.

En los años treinta, siendo presidente Lázaro Cárdenas, se establecieron los aspectos básicos para la expedición de la Ley del Seguro Social; en virtud de que se llevaron a cabo cambios fundamentales en la industria, la agricultura y los ferrocarriles, expropió la industria petrolera y se establecieron los lineamientos para crear y organizar las grandes centrales obreras y campesinas.

Así, la evolución del fenómeno demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo, hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico, pues debe transformarse de acuerdo a las circunstancias, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a sus beneficios a un número cada vez mayor de mexicanos.

La ley de 1943 es un hecho relevante en la historia del derecho positivo mexicano pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social. La creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales, dio origen a nuevas reformas e instituciones de solidaridad comunitaria en México. Además, los servicios y prestaciones que a partir de entonces empezaron a recibir los trabajadores, aumentaron su salario real, y en consecuencia su capacidad de consumo en beneficio de la economía nacional.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, abanderando el sentir popular, ha dado ejemplo de lo que puede lograr el esfuerzo de trabajadores, patrones y gobierno federal cuando se orienta a la consecución de los más nobles fines sociales. Su carácter tripartita y vocación solidaria son dos aspectos que lo han caracterizado desde su creación.

La sociedad mexicana, con base en la nueva época que se presentaba como resultado del triunfo de la Revolución Mexicana y teniendo como uno de los principales preceptos, que se emanaban de la misma, la obtención de una seguridad social para la mayoría de los mexicanos; primero con un seguro de trabajo para los trabajadores de las principales fábricas de reciente creación de las cuales la mayoría eran de capital extranjero, y después con los trabajadores del campo, pues éstos eran la población mayoritaria del país.

La base económica del sistema del seguro social se constituye con las aportaciones que, con el carácter de cuotas, hacen los patrones y los trabajadores, y además con la contribución del Estado.

El Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo descentralizado, con personalidad y patrimonio propios; por estas mismas peculiares características es una entidad separada de la administración central. Sólo mantiene con el Poder Ejecutivo Federal relaciones vinculativas con la específica finalidad de regular el control administrativo de su función orgánica, de lo que se concibe que, por estar dotado de personalidad jurídica propia, constituye un ente que no es parte integrante de la Federación.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, como órgano de seguridad social y teniendo personalidad jurídica propia, crea sus propias estructuras fiscales, alejándose de las tasas impositivas anacrónicas establecidas por otras dependencias. Esta autonomía fiscal facilita, y en ocasiones alienta, la evasión y la impugnación de sus actos de autoridad.

Casi desde su creación (1944) no ha presentado reformas de fondo, lo que incluso ha propiciado que su ley entre en conflicto con otros ordenamientos jurídicos de la materia, así que es imperativo actualizarla para tener una mejor forma de captación de contribuciones y que por supuesto se reflejen en un mejor reparto de beneficios sociales y económicos para la gran parte de sus asegurados, principalmente para la clase trabajadora, independientemente de su situación patronal.

Desde su creación, el Instituto Mexicano del Seguro Social estuvo sujeto al estado de derecho recién creado en México y por lo que el Presidente Manuel Ávila Camacho afirmó que "Dicha Ley era la culminación de un largo proceso de reivindicaciones proletarias, ya que venía a darles carácter permanente a los beneficios obtenidos en los contratos colectivos y a extenderlos a los grupos de trabajadores que no gozaban de esas prestaciones". Anunció, asimismo, que se trataba del inicio de una nueva era de la Revolución Mexicana en la que, a la lucha de los sectores desposeídos por obtener mejores condiciones de vida, debía suceder una época de progreso constante y de solidaridad nacional para la distribución de la riqueza, a "fin de cancelar el régimen secular que, por la pobreza de la Nación, hemos tenido que vivir".¹⁰

México promulgo su Ley del Seguro Social tomando en cuenta los sistemas más avanzados a que había llegado la Seguridad Social en el mundo e inspirándose en los principios sociales que han impulsado nuestra vida como nación independiente y dentro de la ideología y marco jurídico que los compendia: la Constitución de 1917. Así, nuestro país llegó a la seguridad social por su propio camino y de acuerdo con el ritmo de su proceso histórico.

¹⁰ Evolución Orgánica del IMSS 1943-1993, IMSS, México, 1993.

2.2 DETERMINACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES

La determinación de las cuotas obrero-patronales tiene ciertas características que serán tomadas en cuenta, para fijar las bases de las aportaciones al IMSS.

De acuerdo al artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social, los trabajadores deberán ser inscritos por sus patrones dentro del régimen obligatorio al IMSS, así como avisar de cualquier alteración que exista en relación con incrementos al salario.

Los trabajadores quedarán inscritos con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo que rija en el D.F., y como límite inferior el salario mínimo regional respectivo, salvo lo dispuesto en la fracción III del artículo 29.

Para determinar el parámetro que sirve para la inscripción de los trabajadores se toma en cuenta el "salario base de cotización"; esta base de cotización se constituye con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, premios, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

Para esto, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otras similares.
- b) El ahorro, cuando se integra por un depósito de una cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- c) Las aportaciones al Infonavit y las participaciones en las utilidades de las empresas.

- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente, así como las des-pensas.
- e) Los premios por asistencia.
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.

2.2.1 Declaraciones y pagos

Para determinar sus cuotas o aportaciones al IMSS, las cuales deberán cubrir a su nombre y al de sus trabajadores, las empresas deberán utilizar cédulas que el Instituto proporciona para estos efectos.

Deberán observarse las siguientes características fundamentales para llevar a cabo dicho propósito y con requisitos propios de una "declaración" :

- 1) Los registros de la empresa y de sus trabajadores (Nombre y/o razón social de la empresa y cada trabajador)
- 2) Semanas cotizadas de cada uno de los trabajadores de la empresa que estén registrados ante el Instituto.
- 3) El importe de las cuotas y el consolidado de pago.

La forma de pago de estas cuotas están reglamentadas y determinadas en el reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del Seguro Social, y deberán enterarse mensualmente.

Además, para alcanzar la determinación de las cuotas, los patrones están obligados a llevar registros de los trabajadores, tales como nóminas y listas de raya y conservarlos durante los cinco años siguientes a la fecha de su emisión.

Estos documentos deberán sujetarse a los lineamientos descritos en el artículo 13 del reglamento del Instituto.

Los requisitos son los siguientes:

- 1) Nombre y/o razón social de la empresa o patrón y su clave ante el IMSS
- 2) Fecha y periodo que abarca la nómina
- 3) Nombre y clave de afiliación de cada uno de los trabajadores
- 4) Sistema para liquidar las cédulas
- 5) Monto de los salarios y días de pago
- 6) Firma de cada uno de los trabajadores.

Cabe hacer la aclaración que la declaración que formulen los patrones podrá ser tomada en cuenta como comprobante de pago, siempre y cuando tengan el sello de la caja registradora o institución bancaria autorizada para recaudar las aportaciones del IMSS.

El pago de las cuotas será por mensualidades vencidas y deberá hacerse a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente de acuerdo con el artículo 39 de la Ley del Seguro Social.

Los trabajadores que coticen como cuota diaria un salario mínimo estarán exentos de la retención correspondiente, no siendo así para aquéllos que coticen ingresos superiores al salario mínimo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social realizará cédulas complementarias por las diferencias que existan en las cuotas, cuando advierta errores u omisiones en el importe de las aportaciones cubiertas por los patrones.

Además, el Instituto, como organismo fiscal autónomo, tendrá la capacidad de calcular las liquidaciones por mora en el pago de las declaraciones, por diferencias en auditoría, por errores que existan con los registros del patrón y los que tiene el Instituto; estos cálculos se harán con base en el artículo 268 de la Ley del Seguro Social, que señala lo siguiente:

El Instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos de conformidad con la presente ley y sus disposiciones reglamentarias...

Y con el artículo 15 del reglamento para el pago de cuotas, mismo que señala lo siguiente:

La exigibilidad de las cuotas vencidas nace a partir del día siguiente a la conclusión del período para pago oportuno, referido en el artículo 39 de la ley.

La liquidación normal para las cuotas al IMSS se efectúa mensualmente, donde se presenta la lectura de los trabajadores que constituyen la materia de aseguramiento, así como el pago definitivo del periodo y, por ende, el cumplimiento de la obligación fiscal, de tal suerte que el calendario mensual de cotización será el periodo que sirva para el hecho generador del salario elevado al mes de los días a cotizar; por este motivo los salarios fijo, mixto y variable quedarán estructurados en la integración mensual.

La liquidación normal que se efectúa al Instituto Mexicano del Seguro Social se hace bimestralmente a través del formulario "LIQUIDACIÓN PARA EL PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES", y queda constituida de la siguiente forma:

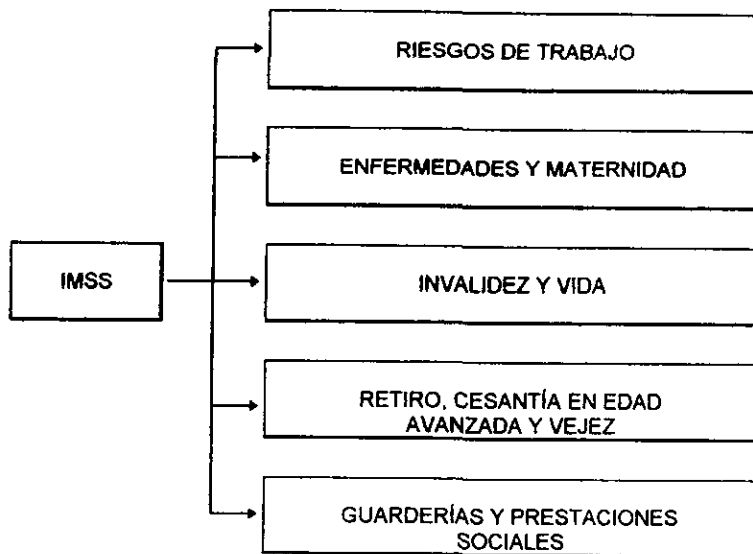
- a) Datos de identificación patronal
- b) Ramo de seguro, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, riesgo de trabajo y guarderías para hijos de asegurados.
- c) Total de percepciones base de cotización en el bimestre y porcentaje de aplicación para el importe de las cuotas y prima de riesgo.
- d) Suma de los cuatro ramos del seguro señalados en el inciso b). Resta del entero provisional indicando el lugar y fecha en que se efectuó el pago.
- e) Indicar el número de asegurados, así como su número de afiliación, su nombre completo sin abreviaturas y su salario base de cotización.
- f) Indicar el número de asegurados; así como el inicio y término del periodo de cotización.
- g) Incidencias en el bimestre como altas, reingresos, baja o modificación del salario, clave y fecha de las mismas, así como los días de ausencia sin salario.
- h) Percepciones base de cotización del bimestre, como enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, indicando el número de días
- i) Una vez que se tienen los datos completos, se obtiene el neto a pagar.

2.3 SEGUROS DEL RAMO DE ASEGURAMIENTO

La Ley del Seguro Social en su art. 2º menciona que la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica y la protección de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad de las relaciones de trabajo, hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico.

Las relaciones laborales constituyen el punto de partida para extender los beneficios de la seguridad social a otros núcleos económico productivos, hasta alcanzar, en alguna medida, a los grupos e individuos marginados, cuya propia condición les impide participar en los sistemas existentes, es por eso que habremos de mencionar los diferentes tipos de seguros que otorga el Seguro Social como un beneficio más para todo aquel individuo que sea elegible a la seguridad social.



2.3.1 Seguro de enfermedades y maternidad

Sujetos amparados a este ramo

Quedan amparados en este ramo de enfermedad y maternidad del seguro social:

- a) El asegurado
- b) El pensionado, según está establecido en el párrafo II del artículo 84 de la Ley del Seguro Social
- c) La esposa del asegurado o a falta de ésta la mujer con quien ha hecho vida marital durante los 5 años anteriores a la enfermedad o con la que haya procreado hijos; siempre y cuando éstos estén libres de matrimonio, y si se diera el caso que el asegurado tuviera varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la protección que otorga el seguro; estos requisitos también aplican a la asegurada, pensionado o pensionada.
- d) Los hijos del asegurado o pensionado menores de 16 años y también los hijos que tengan hasta 25 años, siempre y cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional, o bien si es que éstos no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o defecto físico, psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.
- e) También gozarán del beneficio los padres del asegurado, cuando vivan en el hogar de éste y dependan de él económicamente.

Inicio del disfrute de las prestaciones en el ramo de maternidad

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

Para el disfrute de prestaciones de maternidad se indicará como fecha de inicio aquella en que el Instituto certifique el estado de embarazo, la cual servirá como certificación de la fecha probable del parto, misma que servirá de base para el cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorga en los términos de esta Ley.

Para tener derecho a las prestaciones que se consignan en el seguro, el asegurado(a), pensionado(a) y los beneficiarios, se sujetarán a las prescripciones y tratamientos médicos indicados por el Instituto; cualquier negativa por parte de éstos les hará perder el subsidio que estén disfrutando.

Requisitos para la hospitalización

El Instituto podrá determinar la hospitalización del individuo asegurado, del pensionado, o de los beneficiarios, cuando así lo exija la enfermedad y para esto se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. Para los menores y demás discapacitados se precisa del consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o tutela, o bien de la autoridad judicial. La negativa del asegurado, ésta traerá como consecuencia la cancelación del subsidio.

Prestaciones en especie

En caso de enfermedad.

1. Prestaciones

Asistencia médico-quirúrgica: se considera así al conjunto de atenciones, curaciones, o intervenciones que corresponde a las exigencias que presente cada caso y que sean necesarias y suficientes para su tratamiento, tanto en cantidad como en calidad, quedando comprendida la asistencia dental, que incluirá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de la encía, paladar, labios, maxilares y dientes y obturaciones de cemento, porcelanas y amalgamas de plata, quedando excluido cualquier tipo de trabajo protésico.

Asistencia farmacéutica: Por asistencia farmacéutica se entiende al suministro de medicamentos y artículos terapéuticos que fuesen necesarios e indicados por el médico tratante.

Asistencia hospitalaria: El servicio de hospitalización se establece en los casos en que la enfermedad o tratamiento así lo exijan y será determinado a juicio del médico facultado para tal efecto por el IMSS.

En los casos en que las instalaciones del IMSS estén en calidad de insuficientes, podrán contratarse los servicios de hospitalización en sanatorios ajenos al mismo.

Al no poder el IMSS otorgar las prestaciones médicas a las que esté obligado, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, el Instituto podrá otorgar en vez de esa asistencia, el equivalente en dinero que corresponda a los servicios no proporcionados.

Esto será de acuerdo a las tarifas que tiene autorizadas, siempre y cuando se compruebe con satisfacción que el asegurado tuvo la asistencia técnica médica durante ese tiempo.

2. Periodo que cubre

Desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

Este periodo no será asimilable al tiempo de tratamiento médico en que el IMSS no haya extendido incapacidad, y consecuentemente no haya cubierto el subsidio, puesto que se continúa con el pago de las cuotas obrero-patronales.

Si concluyera el periodo de las 52 semanas y el asegurado continuara enfermo, el IMSS, previo dictamen médico, otorgará una prórroga de 52 semanas.

3. Repercusiones de la enfermedad en la relación laboral temporal

La LFT, considera como causa de la suspensión temporal de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituyan un riesgo de trabajo, a partir de que el IMSS expida la incapacidad para el trabajo, hasta que ésta termina, y sin exceder los plazos antes comentados.

En caso de maternidad

El derecho a recibir asistencia obstétrica necesaria comenzará a partir del día en que el IMSS certifique el estado de embarazo, estando obligadas a presentarse ante los servicios médicos del IMSS para la comprobación de su estado y sujetarse a las prescripciones que les indique el médico.

Si el parto ocurre sin que el derechohabiente haya hecho constar ante los servicios médicos su estado de embarazo, sólo tendrá derecho a las prestaciones que le corresponden a partir del momento en que haya acudido a los servicios del IMSS.

Ayuda para la lactancia.

El derecho de la asegurada o de la beneficiaria para gozar de la ayuda para la lactancia, comenzará a partir del momento en que lo solicite al IMSS, dentro de los seis meses posteriores a la fecha del parto, perdiendo todo derecho a reclamación posterior cuando no lo solicite oportunamente.

Periodo que se cubre

El periodo que cubre este derecho está en función del aviso y certificación del embarazo por los médicos del IMSS, durante el alumbramiento y el puerperio. Adicionalmente a la asegurada, tienen derecho a la asistencia obstétrica y a la ayuda en especie por seis meses para la lactancia, la esposa del trabajador o del pensionado o concubina o con la mujer que haya tenido hijos, si durante el concubinato han permanecido libres de matrimonio.

Pago de subsidio para los casos de enfermedades y maternidad

La Ley del Seguro Social establece en su artículo 96 que en caso de enfermedad no profesional, entendiéndose por ésta, la que se da en circunstancias distintas a las establecidas; el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite; éste se pagará a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dura ésta y hasta por el término de cuarenta y dos semanas. En caso de que el IMSS dictaminara que el asegurado sigue incapacitado, el subsidio se prorrogará por veintiseis semanas.

Los tres primeros días de incapacidad el trabajador no cobra ningún salario ni subsidio. No cobra salario del patrón porque éste no tiene ninguna obligación de pagarlo, de conformidad con el artículo 42 de la LFT (salvo que el patrón quiera pagarlo o esté obligado a ello por algún contrato colectivo de trabajo).

Tampoco cobra subsidio, porque de conformidad con el artículo 96, ningún derecho tiene de cobrarlo. En la misma situación, se ven los trabajadores en las últimas 26 semanas, cuando la atención médica se extienda a 2 años.

Requisitos para tener derecho al subsidio

El asegurado sólo percibirá el subsidio establecido cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

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

Cuando el Instituto hospitalice al asegurado, el subsidio establecido se le pagará a él o a sus familiares derechohabientes.

Como norma protectora del salario, éste se paga directamente al trabajador, sin embargo, de conformidad con el art. 100 de la LFT, si está imposibilitado para efectuar el cobro, podrá cobrar la persona que designe el trabajador mediante carta poder suscrita ante 2 testigos, los subsidios se pagarán en periodos vencidos que no excederán de una semana.

Causa de suspensión del pago del subsidio

En caso de que el enfermo no se someta a la indicación de parte del Instituto a la hospitalización o cuando interrumpa un tratamiento médico sin la debida autorización, se suspenderá el pago del subsidio.

Subsidio en dinero por maternidad a la asegurada

La asegurada tendrá derecho, durante el embarazo y el puerperio, al pago de un subsidio correspondiente al 100% del salario base de cotización, el cual 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, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al parto, sin importar que el período anterior se haya excedido.

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

Requisitos para el subsidio por maternidad

Para que la asegurada tenga derecho al subsidio que se señala, se requiere:

1. Que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el período de 12 meses anteriores a la fecha en que se deberá comenzar el pago del subsidio.
2. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable del parto.
3. Que no ejecute trabajo retribuido alguno durante los períodos anterior y posterior al parto. Y si se diera el caso que la asegurada estuviera percibiendo otro subsidio, se cancelará el que sea por menor cantidad.

El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido, exime al patrón de la obligación del pago del salario íntegro.

En caso de que la asegurada no haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio, quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro.

Considerando lo establecido en la Ley, las bajas que se presenten durante la vigencia de una incapacidad médica no surtirá efecto legal, por lo que, para el Instituto, la relación laboral continuará vigente hasta la fecha que termine la incapacidad médica.

2.3.2 Seguro de riesgo de trabajo

En el art. 123, fracc. XIV y XV de la Constitución de 1917, se estableció la responsabilidad de los patrones en los riesgos profesionales, así como la obligación de observar normas de seguridad e higiene para prevenir los mismos.

Uno de los seguros más importantes e interesantes en el área de seguridad social, es el de los riesgos de trabajo, también es el que tiene mayor complejidad, por lo que hacemos el siguiente análisis.

Concepto de riesgo de trabajo:

“Son riesgos los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de trabajo”.¹¹

Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. También se consideran accidentes de trabajo a los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

¹¹ Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Delma, México, 1997.

Prestaciones que comprende el Seguro de Riesgo de Trabajo

Prestaciones en dinero:

- * Subsidio
- * Pensión provisional
- * Pensión definitiva (o indemnización global)
- * Ayuda para gastos de funeral
- * Pensión por viudez, orfandad y ascendencia

Prestaciones en especie:

- * Asistencia medica, quirúrgica y farmacéutica
- * Servicio de hospitalización
- * Aparatos de prótesis y ortopedia
- * Rehabilitación

Subsidio

El subsidio es el sustituto del salario y será igual al 100% del salario de cotización que se cubre hasta que no se declare la incapacidad parcial o total, aún en periodos de nuevas incapacidades, sin exceder de 52 semanas. Debe obviamente estar amparado por certificados de incapacidad.

El pago de subsidio por incapacidad permanente total será por el equivalente al 70% del salario de cotización, más ayuda asistencial y asignaciones familiares.

Si la incapacidad proviene de una enfermedad de trabajo, se tomará el promedio salarial de 52 semanas de cotización, misma que será siempre superior a la pensión de invalidez que le correspondiera.

Pensión por viudez

Si el riesgo de trabajo tuvo como consecuencia la muerte, tienen derecho a recibir una pensión por viudez, la esposa del asegurado o pensionado o la mujer con la que vivió al menos durante los 5 años anteriores a su muerte o con la que hubiere tenido hijos, siempre y cuando ambos estuvieran libres de matrimonio durante el concubinato.

Si tuviera varias concubinas, ninguna tendrá derecho a la pensión; asimismo el viudo totalmente incapacitado que dependía económicamente de la asegurada o pensionada.

Esta pensión se inicia desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y concluye con la muerte del beneficiario o cuando la viuda o concubina contraigan matrimonio o concubinato, en ese caso, se finiquitará con una cuantía equivalente a tres anualidades de la pensión.

Asimismo, tiene derecho a un aguinaldo anual de 15 días del importe de la pensión y a la ayuda para gastos de funeral, que será de 60 días de salario mínimo general para el D.F., al momento del fallecimiento.

La cuantía de la pensión equivale al 40% de la pensión que le hubiere correspondido al trabajador fallecido por incapacidad permanente total, esto es 40% del 70% del salario base de cotización, sin que el importe de esta pensión sea inferior a la cuantía mínima del 90% del ramo de I.V.C.M. La misma pensión le corresponde al viudo que esté incapacitado totalmente y hubiera dependido económicamente de la asegurada.

Los beneficiarios recibirán ayuda para gastos de funeral y aguinaldo equivalente a 60 días de salario mínimo que rija en el D.F., al momento de la fecha de fallecimiento del asegurado. Se dará preferencia al familiar del asegurado que presente lo siguiente:

- * Copia certificada de acta de defunción
- * Factura original de los gastos de defunción
- * Tarjeta de afiliación
- * Aviso de afiliación

Con estos requisitos el Seguro Social entregará un cheque autorizado, una vez que sea procesada la solicitud. Cabe mencionar que la obligación de pagar la ayuda de gastos de funeral prescribe en un año a partir de la fecha de fallecimiento del asegurado.

Pensión por orfandad

Se pagará a cada uno de los huérfanos, que lo sean de padre o madre, que se encuentren incapacitados, una pensión correspondiente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.

Requisitos para el goce de la pensión

- * Ser huérfano de padre y madre
- * Ser huérfano de padre y madre, y estar totalmente incapacitados o menores de 16 años
- * Ser huérfanos de padre o madre, mayores de 16 años y menores de 25 años, y que estén estudiando.

Al término de la pensión de orfandad, se entregará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas anteriormente en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados, se hará una nueva distribución de las pensiones que quedan vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

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

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinatio; la viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a 3 anualidades de la pensión otorgada. En este último caso, la asegurada respectiva deberá devolver al Instituto el fondo de reserva de obligaciones futuras pendientes de cubrir, previo descuento de la suma global que se otorgue.

2.3.3 Seguro de invalidez y vida

Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el IMSS.

El estado de invalidez da derecho al asegurado, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- a) Pensión temporal
- b) Pensión definitiva
- c) Asistencia médica

d) Asignaciones familiares

e) Ayuda asistencial

Pensión temporal

Es la que otorgue el Instituto, 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 profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Goce de las prestaciones del ramo de invalidez

Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere cubrir con los siguientes requisitos:

- a) Tener acreditado el pago de 250 semanas de cotización
- b) Cuando el dictamen determine 75% o más de invalidez, sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

Cuando el asegurado no reúna las semanas de cotización, podrá retirar, en el momento en que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

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

Cuantía de la pensión por invalidez

La pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al INPC, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales. El monto que se determine para calcular la pensión servirá también de base para fijar la cuantía del aguinaldo anual. El monto del aguinaldo no será inferior a 30 días.

El pago de la pensión de invalidez, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquél que desarrollaba al declararse ésta.

Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de invalidez y vida y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del 100% del salario mayor de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgos de trabajo.

El Instituto podrá otorgar prestamos cuando la situación económica del pensionado lo amerite y bajo la condición de que, considerados los descuentos, la cuantía de la pensión no se reduzca a una cantidad inferior a los mínimos establecidos. El plazo de pago no excederá de un año.

Ramo de vida

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- a) Pensión por viudez;
- b) Pensión por orfandad;

- c) Pensión a ascendientes;
- d) Ayuda asistencial a la pensionada por viudez; y
- e) Asistencia médica

Pensión por viudez

La pensión de viudez será igual al 90% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado.

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, la mujer con quien el asegurado vivió durante los cinco años anteriores a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio.

En el caso de que el asegurado al morir tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contraigan matrimonio o entren en concubinato.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

Pensión por orfandad

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará una pensión igual al 30%.

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad:

- a) Los hijos menores de 16 años; y
- b) Los hijos después de alcanzar la edad de 16 años, y hasta la edad de 25, siempre y cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los 16 años, o bien los 25 años.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito a 3 mensualidades de su pensión.

Pensión a ascendientes

Si no existieran viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

El total de las pensiones atribuidas a la viuda, o a la concubina y a los huérfanos de un asegurado fallecido no deberá exceder del monto de la pensión que disfrutaba el asegurado. Si el total excedieran proporcionalmente cada una de las pensiones.

Asignaciones familiares y ayuda asistencial

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado de acuerdo a lo siguiente:

- a) 15% de la cuantía de la pensión para la esposa o concubina
- b) 10% de la cuantía de la pensión para cada uno de los hijos menores de 16 años
- c) 10% a cada uno de los padres del pensionado en el caso de que no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años
- d) 15% de ayuda asistencial para el pensionado cuando no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos ni ascendientes
- e) 10% de ayuda asistencial si el pensionado sólo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar.

2.3.4 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Es prácticamente un seguro preventivo de contingencias para el futuro de un trabajador, pues al cumplir un proceso natural de su existencia como es la vejez, el mismo tendrá la certeza de vivir de manera digna y decorosa, y también sirve para aquel trabajador que quede cesante a partir de los 60 años de edad, tenga las previsiones necesarias y que además en caso de muerte proteja a sus beneficiarios.

Beneficiarios

Los beneficiarios de este seguro, serán los asegurados que cumplan 65 años de edad, los que cumplan 60 años de edad y queden privados de trabajo remunerado y los que deseen pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, previo cumplimiento de los requisitos

señalados en la ley. Así mismo, los beneficiarios legales de los pensionados por este seguro al ocurrir la muerte de éste.

Estos beneficiarios serán:

- La esposa(o), o concubina(o)
- Los hijos menores de 16 años o hasta 25 si realizan estudios en planteles del sistema educativo nacional
- Los hijos que no puedan mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico
- El padre y la madre si viven en el hogar del trabajador y dependen económicamente del mismo

Además podrán existir beneficiarios sustitutos y serán aquellos que el asegurado determine, siempre y cuando no existan beneficiarios legales.

Las prestaciones a las que tienen derecho los pensionados de este seguro son:

- a) Pensión
- b) Prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (atención médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales)
- c) Asignaciones familiares
- d) Ayuda asistencial

Para tener derecho a la pensión por cesantía en edad avanzada el asegurado deberá cumplir 60 años de edad y quedar privado de trabajo remunerado y deberá tener cotizadas y reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

La pensión por vejez se otorga cuando el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

En caso de que el asegurado tenga 65 años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

La fecha de inicio del goce de la pensión será; tratándose de la pensión en edad avanzada, desde el día en que el asegurado cumpla con la edad y las cotizaciones requeridas, siempre que solicite el otorgamiento de dicha pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido en el Instituto el aviso de baja.

Respecto a la pensión de vejez, se otorgará previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, previo cumplimiento del requisito de edad y cotizaciones semanales.

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

2.3.5 Seguro de guarderías

Este seguro es una importante prestación dentro del régimen obligatorio para las madres trabajadoras, y para el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, pues proporciona cuidado a sus hijos mientras éste se encuentra en el centro de trabajo, puesto que en los últimos años ha aumentado significativamente el número de mujeres que trabaja y por ello se hace indispensable incrementar la cobertura de este servicio.

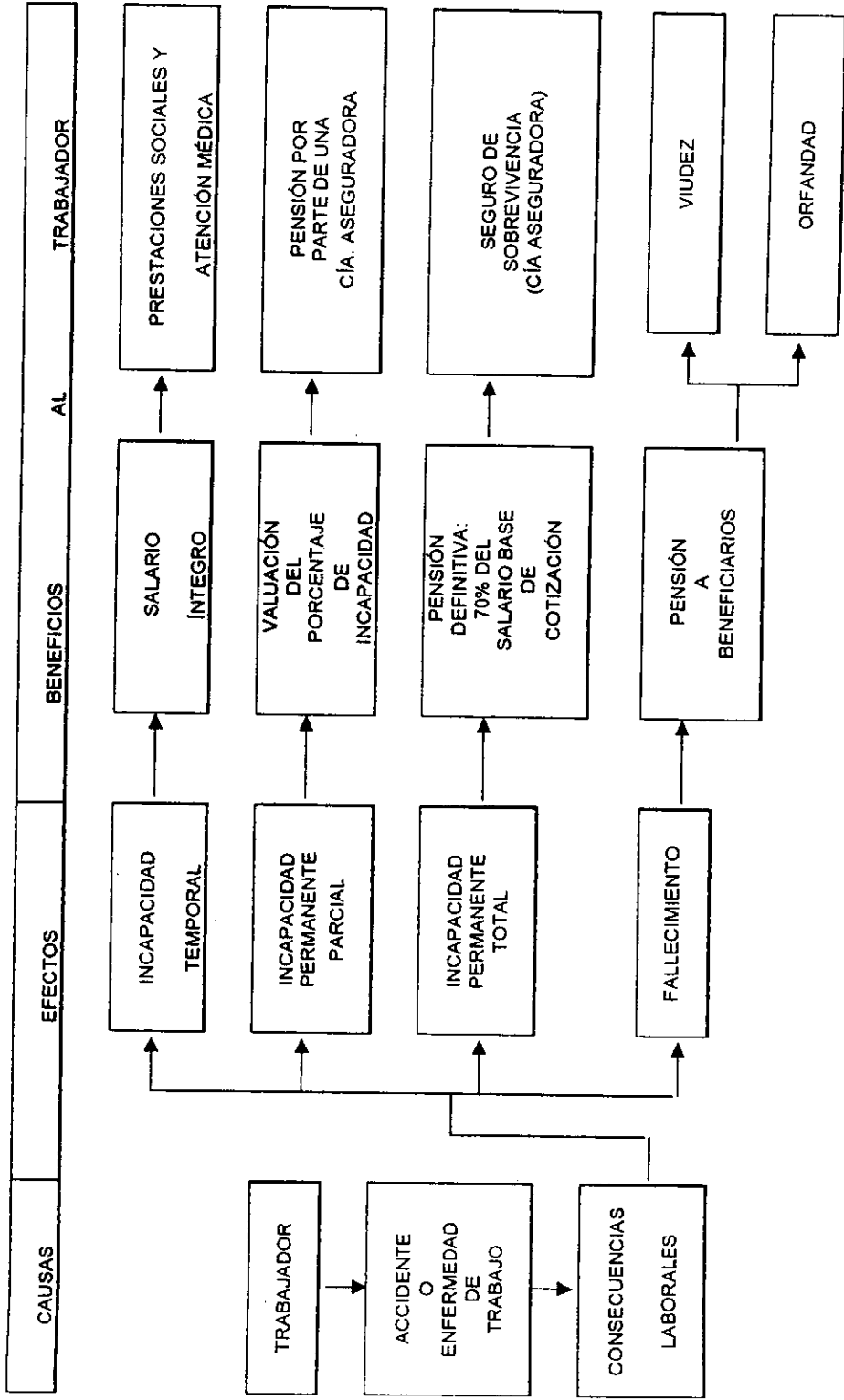
Requisitos que se deben cubrir para tener acceso a los servicios

La asegurada o asegurado viudo o divorciado, deben tener derechos vigentes en el régimen obligatorio y cuando sean dados de baja, conservarán durante cuatro semanas posteriores a la baja el derecho a las prestaciones de este seguro.

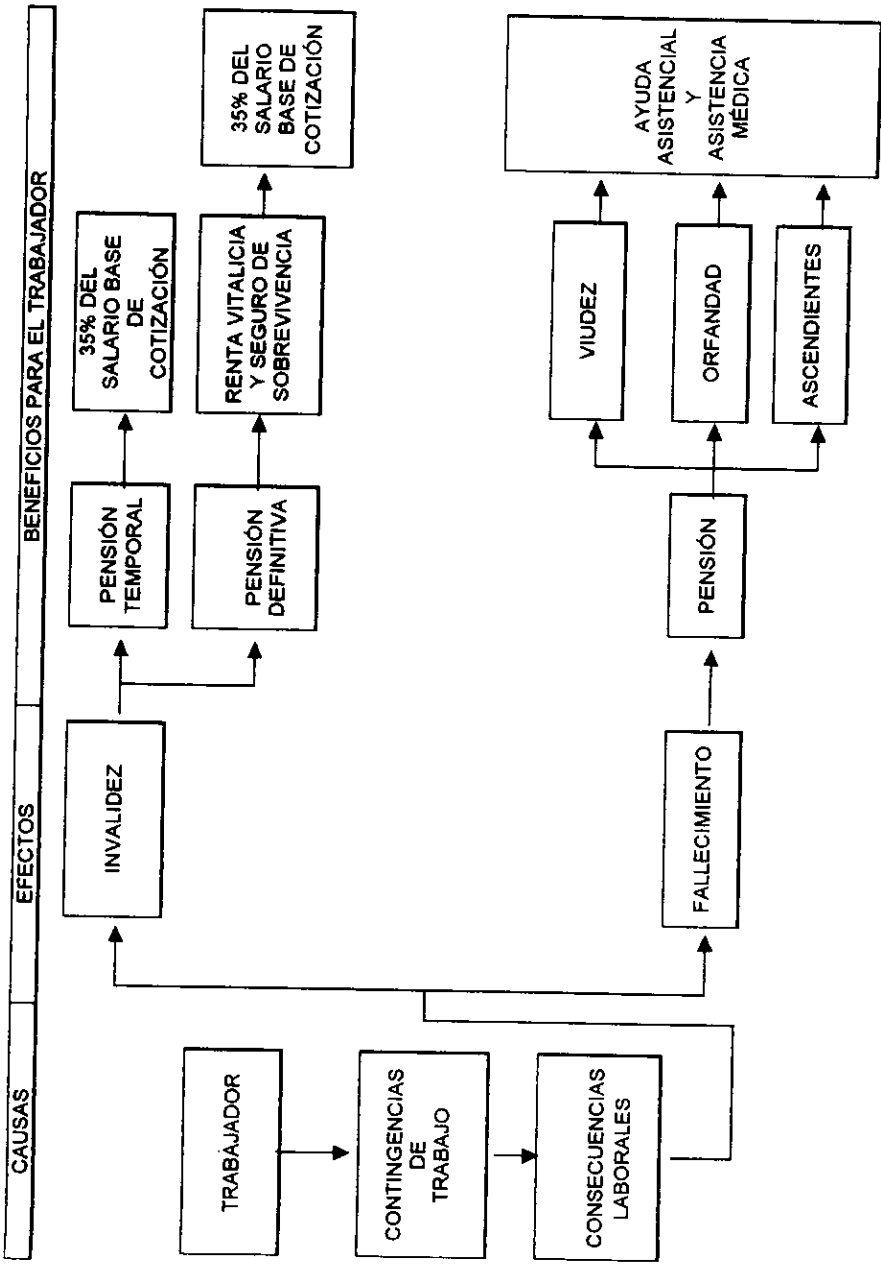
En el caso del trabajador viudo o divorciado, sus hijos menores podrán obtener el servicio mientras el padre conserve la custodia de ellos y en tanto no contraiga nuevamente matrimonio o se una en concubinato.

Tendrán acceso al servicio de guarderías, los hijos desde los trece días de nacidos y hasta los cuatro años de edad y se les ofrecerá el servicio de aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores; para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el IMSS establecerá instalaciones especiales por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

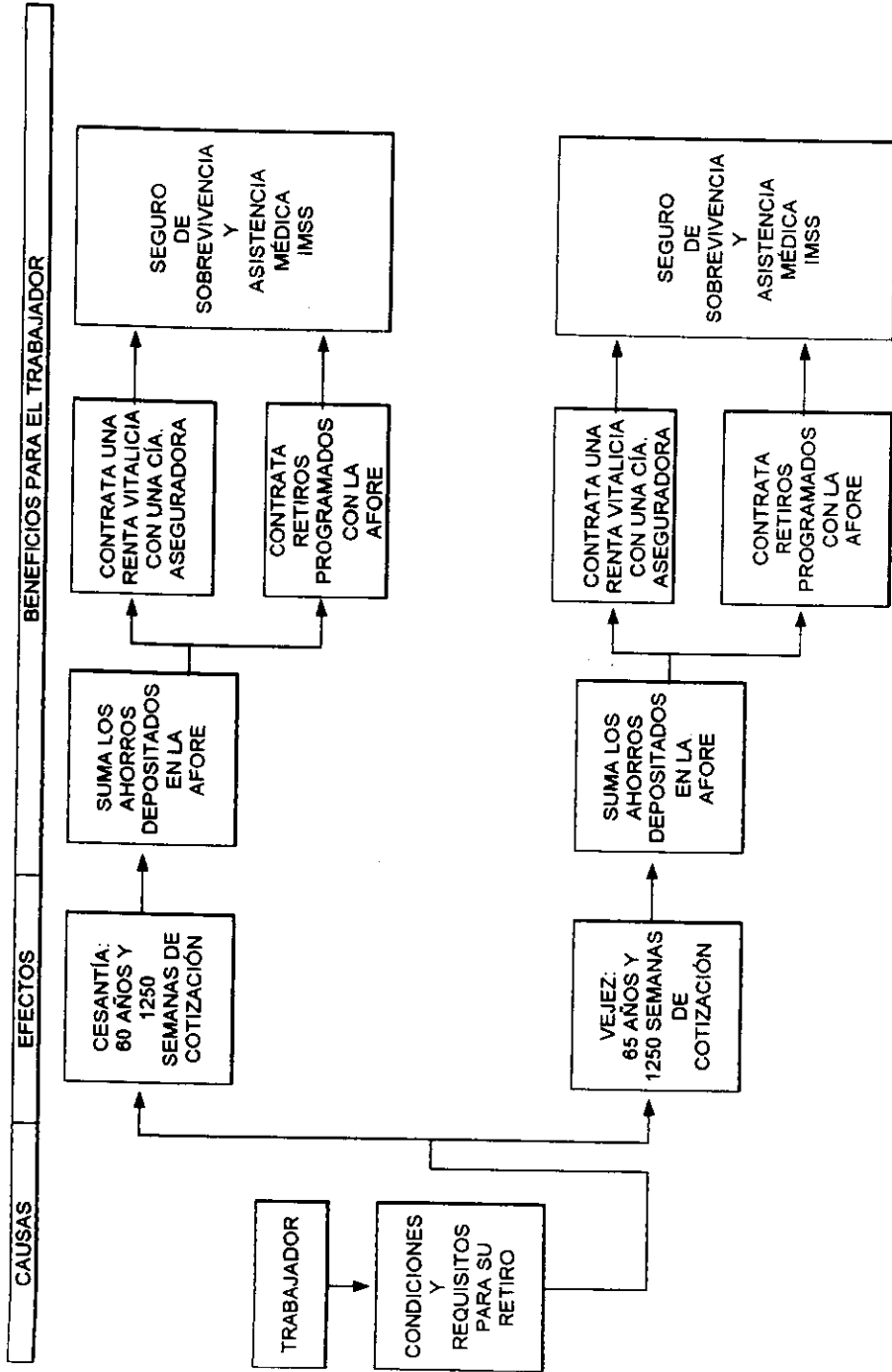
SEGURO POR RIESGOS DE TRABAJO - IMSS 1997



SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA - IMSS 1987



SEGURO DE RETIRO POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ - IMSS 1997



2.4 NUEVO SISTEMA DE RECAUDACIÓN DE CUOTAS DEL IMSS, INFONAVIT Y SAR

La seguridad social es un elemento fundamental de la vida de los mexicanos, así como de las empresas que laboran en nuestro país. Las prestaciones y servicios que otorga se financian con los recursos que recaudan las propias instituciones de seguridad social: IMSS e Infonavit.

En este contexto y ante la evidente transformación tecnológica que están realizando las empresas, era indispensable establecer un nuevo sistema de recaudación que modernizara, automatizara y simplificara el pago de cuotas que periódicamente realizan los patrones en beneficio de casi 40 millones de mexicanos.

El SUA es un nuevo proceso, más ágil y simple, por medio del cual los patrones podrán registrarse, afiliar a sus trabajadores y pagar sus cuotas obrero-patronales al IMSS, SAR e Infonavit de manera conjunta, lo que simplifica los trámites administrativos.

El SUA forma parte del nuevo sistema de recaudación que fue implementado a partir de julio de 1997; se trata de un programa informático creado para el cálculo y pago de cuotas obrero-patronales administradas tanto por el IMSS (enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales) como por las Afores (retiro, cesantía en edad avanzada, vejez y aportaciones voluntarias), y por el Infonavit (aportaciones de vivienda y amortización de créditos).

2.4.1 Características más importantes

1. **Un solo proceso de afiliación.** Ahora, con sólo registrar a patrones y trabajadores en el IMSS, quedarán automáticamente afiliados al SAR y al Infonavit.
2. **Un solo número de seguridad social.** Cada trabajador tendrá el mismo número de identificación ante el IMSS, SAR e Infonavit, con lo que se simplifican los trámites y se evitan errores o confusiones.
3. **La misma base de cotización.** El IMSS y el Infonavit han unificado sus bases de cotización para simplificar el pago de cuotas que realizan las empresas.
4. **Una sola liquidación de cuotas.** En las cédulas de liquidación de cuotas que el IMSS entrega a los patrones, ahora se incluirá la de las aportaciones al SAR y al Infonavit. Ahora en una sola liquidación, el patrón conocerá todas sus obligaciones con la seguridad social.
5. **Misma fecha de pago.** El pago al IMSS, SAR e Infonavit se realizará conjuntamente en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS. Además, la fecha límite será la misma.
6. **Sistema Único de Autodeterminación (SUA).** Se crea un nuevo sistema de autodeterminación que calcula el pago de las aportaciones al IMSS, SAR e Infonavit. Dicho sistema es un programa informático que los Institutos repartieron gratuitamente a los patrones, con lo que el pago se hará en disco eliminando el papeleo y los posibles errores de los cálculos.
7. **Se agiliza y moderniza el proceso de confronta y glosa.** Gracias a la incorporación de sistemas informáticos, el proceso de confronta y glosa de las aportaciones al IMSS, SAR e Infonavit se hará de forma totalmente automatizada, con lo que las diferencias en las cotizaciones se podrán notificar a más tardar en un mes.

8. Más facilidades para los patrones.

- Programa "IMSS desde su empresa". Con este programa, los patrones que así lo deseen, podrán realizar sus movimientos afiliatorios de reingresos, modificaciones de salario y bajas de trabajadores desde su empresa, transmitiéndolos a través de telecomunicaciones, lo que permitirá agilizar el intercambio electrónico de datos y reducir los costos administrativos.
- Registro patronal único. Por medio de este programa, los patrones que cuenten con sucursales o establecimientos en diversas entidades, podrán solicitar la obtención de un solo registro patronal, lo cual simplificará los trámites afiliatorios y de pago de cuotas.

2.4.2 Pago de cuotas en el nuevo sistema de recaudación

- Los pagos al SAR e Infonavit se llevarán a cabo bimestralmente, en los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero.
- Los pagos a los demás ramos de aseguramiento del IMSS se realizarán mensualmente.
- Los pagos tendrán como fecha límite el día 17 de cada mes.

El procedimiento a seguir se describe a continuación:

- **Patrones con cinco o más trabajadores.** Estos patrones deberán utilizar el SUA para el pago de las cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS.
- **Patrones con cuatro o menos trabajadores.** Estos patrones tendrán las siguientes tres opciones:
 - a) Los patrones que así lo deseen, podrán solicitar el SUA y realizar su pago de cuotas en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS.

- b) Aquellos patrones que no tengan ajustes en su liquidación de cuotas obrero-patronales, podrán hacer el pago en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS presentando dicha liquidación.
- c) Los patrones de cuatro o menos trabajadores que presenten ajustes, tendrán que acudir a la subdelegación del IMSS correspondiente, donde se capturarán los ajustes y se le entregará un disco para la realización del pago.

Es importante mencionar que el IMSS pondrá a disposición de todos los patrones que así lo requieran, computadoras con el SUA en todas las subdelegaciones del IMSS.

2.4.3 Contenido del SUA

El programa del SUA contiene formatos, tablas de apoyo y rutinas de cálculo para generar la información que permita realizar el pago de las cuotas obrero-patronales y amortizaciones de crédito. El SUA es un programa muy sencillo de usar con menús, información y ayudas que facilitan su utilización.

A continuación se enumeran los principales elementos que contiene y que facilitan el SUA:

1. Formatos para datos de:

- Patrones (RFC, registro patronal, nombre o razón social, domicilio, etc.)
- Trabajadores (RFC, número de seguridad social, fecha de alta, nombre, tipo de trabajador, salario, número de crédito al Infonavit, etc.)

2. Tablas de apoyo, como:

- Delegación del IMSS que corresponde
- Subdelegación que corresponde
- Primas de riesgo de trabajo
- Salarios
- Índice nacional de precios al consumidor
- Recargos

3. Rutinas que realiza el programa:

- Cálculo de pagos oportunos al SAR, Infonavit e IMSS
- Cálculo de pago de amortización de créditos al Infonavit
- Cálculo de pagos extemporáneos

4. Las salidas del programa pueden ser a través de:

- Pantalla
- Reportes impresos
- Disco para el pago en las sucursales bancarias autorizadas o subdelegaciones del IMSS.

2.4.4 Principales beneficios del SUA

El sistema ofrece a los usuarios múltiples beneficios, como son:

- **Una sola instalación:** Una vez instalado el programa en el equipo de su empresa, el SUA se podrá utilizar cuantas veces se requiera, con la información que se irá actualizando con el tiempo.

- **Seguridad.** Para garantizar la confidencialidad de la información, el patrón puede asignar las claves de acceso al personal que opere el sistema. Además, por protección, el SUA contiene una pantalla que identifica al usuario e indica la fecha, hora y movimientos que fueron realizados.
- **Verifica.** Toda la información de patrones y trabajadores como son el RFC, el registro patronal, el número de seguridad social, la prima de riesgos de trabajo, entre otros, es validada por el SUA, evitando así cualquier omisión o error.
- **Registra.** En el SUA pueden ser registradas las altas, bajas, modificaciones del salario, así como los ausentismos, incapacidades y aportaciones voluntarias, que serán tomadas en cuenta para el cálculo del pago de cuotas.
- **Calcula.** Con tan sólo los datos del patrón y los trabajadores, el SUA calcula los pagos oportunos de cuotas al SAR, IMSS e Infonavit, así como los posibles pagos extemporáneos y los montos a pagar por créditos del Infonavit.
- **Presentación de la liquidación de cuotas obrero-patronales.** Después de realizar el cálculo de pago de cuotas, el sistema permite observar los totales a pagar bimestral o mensualmente por ramo de aseguramiento, tal como se presenta en la emisión.
- **Genera disco de pago.** Una vez que se han llevado a cabo los diversos cálculos, el SUA abre la posibilidad de generar el archivo definitivo en disco para acudir a la entidad receptora a realizar el pago correspondiente.
- **Importación de archivos.** El SUA cuenta con la facilidad de importar de los archivos de nóminas, que lleven las empresas en sus sistemas, los datos y movimientos de sus trabajadores.

- **Contiene base de datos.** El sistema cuenta con series de datos en el tiempo, que facilitan el trabajo administrativo, como son los salarios, prima por riesgos de trabajo y aportaciones para el retiro y el INPC.
- **Utillerías.** El SUA ofrece diversos accesorios que permiten respaldar la información, formatear discos, depurar archivos, restaurar información, etc.

De esta manera, a través del SUA, el IMSS y el Infonavit dan a las empresas de nuestro país una nueva cara, más moderna, con avances tecnológicos actuales, que les simplifican y agilizan los trámites administrativos, contribuyendo, así, al cumplimiento del elevado fin social de que los trabajadores de México y sus familiares, queden debidamente protegidos por la seguridad social a que tienen derecho.

Ahora el IMSS emitirá y entregará directamente a los patrones, antes de que concluya el periodo de pago oportuno, nuevas cédulas de liquidación que comprenderán:

Mensualmente: las cuotas obrero-patronales de los seguros de enfermedades y maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, que establece la Ley del Seguro Social, y además:

Bimestralmente: en los meses de marzo, mayo, julio, septiembre y enero, las correspondientes al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y del Fondo de Vivienda (Infonavit), de conformidad con las leyes respectivas.

2.5 CUOTAS OBRERO- PATRONALES DE ACUERDO CON LA NUEVA LEY DEL IMSS

El IMSS, con la nueva ley que entró en vigor el primero de julio de 1997, logra establecer una mejor oportunidad de otorgar un sistema de seguridad social, con mayor responsabilidad y amplia participación por parte del Estado en su financiamiento y una reducción de cuotas a patrones y trabajadores.

Con la creación de esta nueva ley, se busca incrementar su cobertura, para brindar los servicios médicos a un mayor número de personas, garantizando mejores niveles de pensión para los futuros pensionados, convirtiéndose en un factor de promoción del empleo y la competitividad de las empresas, impulsando así el crecimiento económico del país.

El IMSS deberá cumplir con sus objetivos de seguridad social mediante la aplicación de los seguros comprendidos en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social y el correspondiente al régimen voluntario, con el propósito de brindar los servicios a los asegurados y sus beneficiarios para garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Es por eso que habremos de mencionar las modificaciones que tuvieron los ramos de aseguramiento con respecto a las cuotas obrero patronales.

Una de las modificaciones más importantes es la estructura de los ramos de aseguramiento que comprende el régimen obligatorio, en donde se establece la separación del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, para dar lugar al nuevo sistema de pensiones.

Para tal efecto, el ramo de seguro (IVCM) se divide en los siguientes dos conceptos:

- a) Invalidez y Vida (I.V.)
- b) Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV)

Otra de las modificaciones es la del incremento en salario máximo de cotización para Invalidez y Vida (I.V.) y Cesantía y Vejez (C.V.), la cual queda de la siguiente forma:

Se establece como límite superior de cotización 25 veces el SMG vigente en el D.F. para todos los ramos de aseguramiento, excepto para los seguros de Invalidez y Vida y Cesantía en edad avanzada y Vejez, que será de 15 SMG del D.F. durante 1997, mismo que se incrementará un SMG por cada año a partir de 1998, hasta llegar a 25 SMG. Por lo que toca al seguro de retiro, continúa con un límite de 25 SMG del D.F.

2.5.1 Enfermedades y maternidad

Con la nueva Ley del 1º de julio de 1997 los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados, a cubrir los patrones y trabajadores o demás sujetos, y de la contribución que corresponda al Estado.

Prestaciones en especie

Se financiarán de la forma siguiente:

- a) Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% del SMGDF.
- b) Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces el SMGDF, se cubrirá, además de la cuota establecida en el inciso anterior, una cuota adicional patronal

equivalente al 6% y otra adicional del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el SMGDF, y

- c) El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente al 13.9% de un SMGDF.

Salario	Hasta 3 salarios mínimos	Mayor a 3 salarios mínimos
Aportación		
Trabajador	Exento de Aportación	2% sobre la diferencia del SBC y 3 SMGDF
Patrón	Cuota fija 13.9% de un salario mínimo	6% sobre la diferencia del SBC y 3 SMGDF Cuota fija 13.9% de un salario mínimo
Gobierno	Cuota fija 13.9% de un salario mínimo	Cuota fija 13.9% de un salario mínimo

- d) Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de 1.5% del salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el 1.05%, a los trabajadores el 0.375% y al Estado el 0.075%.

Patrón	1.050%
Trabajador	0.375%
Estado	0.075%
Total	1.500%

Prestaciones en Dinero

Se financiarán con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

Patrón	0.70%
Trabajador	0.25%
Gobierno	0.05%
Total	1.00%

2.5.2 Riesgos de trabajo

Las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

Las cuotas que deban pagar los patrones por este ramo de seguro, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate.

Para la fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.9 que es el factor de prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

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

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

D = Número de defunciones

M = 0.0025 que es la prima mínima de riesgo

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que les corresponda.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al 0.01 del salario base de cotización con la del año inmediato anterior.

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

2.5.3 Invalidez y Vida

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

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, el 1.75% y el 0.625% respectivamente sobre el salario base de cotización.

Cuando no esté expresamente prevista por la ley la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, ésta será igual al 7.143% del total de las cuotas patronales.

2.5.4 Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

Los patrones y el gobierno federal, en la parte que les corresponde, están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador.

Las cuotas y aportaciones serán:

- a) En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.
- b) En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del 3.150% y 1.125% respectivamente sobre el salario base de cotización.

- c) En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- d) Además, el gobierno federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F., por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado.

2.5.5 Guarderías

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización. Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este ramo de seguro.

DESCRIPCIÓN DE LA NUEVA CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

- 1. Número de seguridad social:**
Sustituye al término afiliación.
- 2. Apellidos y nombre(s) del asegurado:**
Deberá integrarse en forma completa
- 3. Registro Federal de Contribuyentes:**
El Registro Federal de Contribuyentes otorgado por la SHCP.
- 4. Movimientos:**
Clave, fecha, días y salario integrado, se anotarán cuando en el período existan movimientos afiliatorios no presentados o presentados por el patrón y no incluidos por el IMSS.
- 5. Incapacidad:**
Se anotarán los días amparados con certificado de incapacidad.
- 6. Ausentismo:**
Se anotarán el número de días por los que no se percibió salario, considerando el tope establecido por la Ley del Seguro Social.
- 7. Cuotas:**
En el segundo renglón sombreado el IMSS imprimirá los importes correspondientes a los títulos de cada columna.
- 8. Autodeterminación:**
El patrón anotará los importes determinados cuando este de acuerdo con los del IMSS.
- 9. Cotizantes y días:**
En el caso en que se modifique lo determinado por el IMSS y esto afecte estos conceptos, deberán asentarse los reales.
- 10. Cuotas determinadas por el patrón:**
Se sumarán por columnas los importes determinados por el patrón, más los importes que no sufrieron modificación.
- 11. Diferencias:**
Resultado de restar a las cuotas determinadas por el IMSS, las determinadas por el patrón.
- 12. Suma:**
Adición horizontal de los importes.
- 13. Actualización y recargos:**
En pagos extemporáneos, determinará con base en el total de cuotas y en el índice y tasa correspondientes, los importes respectivos.
- 14. Neto a pagar:**
Transcribir los importes determinados por el Instituto o por el patrón, según corresponda.
- 15. Total neto a pagar:**
Suma de los importes determinados por el IMSS o los determinados por el patrón, según corresponda, más los importes por actualización y recargos, en su caso, de la columna total.
- 16. Nombre y firma del patrón o del representante legal:**
Anotar nombre y firma del patrón o del representante legal.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 DELEGACION DEL IMSS
 CEDULA DE EMERENCIACION DE CUOTAS

805-15240-10-6 971300150 061997 056355 AT0880525-GH5
 ATOMO, S.A. COL CENTRO DISTRITO FEDERAL
 C/V DE ARTICULOS ELECTRICOS.

FECHA DE EMISION	FECHA DE VENCIMIENTO	FECHA DE PAGAMENTO	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION
06/67	498041-2	AGUIRRE MONTHS ROBERTO	94.24	197.28	42.75	64.13	24.46	106.88	45.00	574.73		
B	20/06/97	20	150.00	131.52	28.50	42.75	16.31	71.25	30.00	383.16		
0	11/70	50	9131-4	ALCANTARA DIAZ RUBEN	94.24	53.28	38.48	14.68	27.00	317.46		
M/S	1/06/97	30	100.00	77.28	28.50	42.75	16.31	71.25	30.00	360.33		
0	11/96	66	6743-5	BRITO MONTES, CARMEN	94.24	0.00	17.10	6.52	12.00	169.76		
0	27	40.00	3	84.82	10.26	15.39	5.87	25.65	10.80	152.79		
0	07/69	51	9030-1	MARTINEZ PEREZ JORGE ALBERTO	94.24	17.28	32.06	12.23	22.50	253.13		
R	1/06/97	30	75.00	17.28	21.38	32.06	10.19	44.53	18.75	238.43		
(4)	(4)	(4)	(4)	(5)	(6)	(8)	(7)	(7)	(8)	(7)	(8)	(11)
(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(4)	(12)

FECHA DE EMISION	FECHA DE VENCIMIENTO	FECHA DE PAGAMENTO	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	FECHA DE CANCELACION	FECHA DE EXPIRACION
4	120	376.96	267.84	101.18	151.77	57.89	252.95	106.50	1,315.09			
(9)	(9)	(10)	336.13	226.08	88.64	132.95	48.68	212.68	89.55	1,134.71		
(11)	(11)	(11)	40.83	41.76	12.54	18.82	9.21	40.27	16.95	180.38		
622.60	1/04/9	NETO A PAGAR:	(14)	336.13	(14)	226.08	(14)	88.64	(14)	212.68	(14)	89.55
			(14)	336.13	(14)	226.08	(14)	88.64	(14)	212.68	(14)	89.55

VIA
 El presente documento es una copia de los datos que se encuentran en el sistema de información del IMSS, por lo tanto, no es responsable de la exactitud de los datos.
 Para cualquier duda o comentario, favor comunicarse al departamento de atención al cliente al teléfono 01-800-010-010.

DESCRIPCIÓN DE LA NUEVA CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

1. Número de seguridad social:

Sustituye al término número afiliación.

2. Apellidos y nombre(s) del asegurado:

Deberá integrarse en forma completa.

3. Número de crédito vivienda:

Para el trabajador al que se otorgó un crédito.

4. Registro Federal de Contribuyentes:

El Registro Federal de Contribuyentes otorgado por la SHCP

5. Movimientos:

Clave, fecha, días y salario diario integrado, se anotarán cuando en el periodo existan movimientos afiliatorios no presentados o presentados por el patrón y no incluidos por el IMSS.

6. Incapacidad:

Se anotarán los días amparados con certificado de incapacidad.

7. Ausentismo:

Se anotará el número de días por los que no percibió salario, considerando el tope establecido por la Ley del Seguro Social.

8. Cuotas IMSS-aportaciones y amortizaciones:

En el segundo renglón sombreado, el IMSS imprimirá los importes correspondientes a los títulos de cada columna.

9. Autodeterminación:

El patrón anotará los importes determinados cuando no esté de acuerdo con los del IMSS.

10. Suma IMSS:

Suma de las cuotas de retiro, cesantía y vejez

11. Aportaciones voluntarias:

Importes que se registrarán en el renglón de autodeterminación, cuando haya aportación voluntaria o adicional.

12. Porcentaje o cuota fija o VSM:

Por ciento o en veces salario mínimo del área geográfica, aplicable al punto (5 salario) o cuota fija, para determinar el monto de la amortización de aquellos trabajadores con préstamo otorgado por el Infonavit.

13. Suma Infonavit:

Suma de los importes de aportación patronal y amortización.

14. Total:

Suma de los importes de las columnas (10), (11) y (13).

15. Cotizantes y días:

En los casos en que se modifique lo determinado por el IMSS y esto afecte estos conceptos, deberán asentarse los reales.

16. Cuotas determinadas por el patrón:

Se sumará por columnas los importes determinados por el patrón mas los importes que no sufrieron modificación.

17. Diferencias:

Resultado de restar a las cuotas determinadas por el IMSS, las determinadas por el patrón.

18. Actualización y recargos:

En pagos extemporáneos, determinar en base al total de cuotas y al índice y tasa correspondientes los importes respectivos para el IMSS.

19. Neto a pagar:

Transcribir los importes determinados por el Instituto o por el patrón según corresponda.

20. Total neto a pagar:

Suma de los importes determinados.

21. Nombre y firma del patrón o representante legal:

Anotar nombre y firma del patrón o representante legal.

CAPÍTULO 3
SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, ADMINISTRADORAS PARA FONDOS DE
RETIRO E INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA LA VIVIENDA DE LOS
TRABAJADORES

3.1 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

3.1.1 Antecedentes.

En 1992 se aprobaron modificaciones a la Ley del Seguro Social para crear un seguro adicional y complementario a los ya existentes, el Seguro de Retiro cuya concepción operativa establece un precedente innovador al introducir un régimen de capitalización individual, mediante la apertura de cuentas a favor de cada trabajador en instituciones de crédito, mismas que operan los fondos por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta fórmula permite al trabajador mejorar sus condiciones económicas en la edad de retiro, adquirir mayor conciencia sobre sus derechos de seguridad social, animarlo a contribuir en la vigilancia de las obligaciones patronales, y un mejor conocimiento del manejo de sus recursos, a la vez que se fortalece el ahorro en el país. Este ramo de seguro es congruente con otras reformas en las que se ha encontrado presente el propósito de avanzar hacia una mayor cobertura de la seguridad social. En este seguro concreto, la iniciativa se propone determinar que los únicos facultados para ejercer actividades de fiscalización y determinación de créditos en caso de incumplimiento del patrón, son la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El gobierno de México, a fin de mejorar el ingreso de los jubilados, emitió dos decretos con fechas 24 de febrero de 1992 y 25 de marzo de 1992, los cuales entraron en vigor el 1 de mayo de 1992. Mediante estos decretos se establece un régimen de ahorro para la jubilación, que tiene por objeto complementar las prestaciones del régimen general de pensiones con las siguientes características:

Cobertura:

Todos los trabajadores y sus beneficiarios y los que se incorporen voluntariamente en el apartado A del artículo 123 Constitucional (obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo).

Cuotas:

2% sobre el salario base de cotización de cada trabajador a cargo de los patrones, con un límite de 25 salarios mínimos del D.F.

Retiros:

El retiro del fondo sólo se podrá realizar bajo las siguientes condiciones:

1. A los 65 años de edad (pensión de vejez).
2. Por tener derecho a recibir una pensión del IMSS (Invalidez, Muerte o Cesantía en edad avanzada) o del fondo privado de pensiones establecido por el patrón;
3. Y por despido del trabajador.

Etapas iniciales

Los patrones estarán obligados a abrir una cuenta global a favor de sus trabajadores en la institución de crédito de su elección, con una aportación inicial al seguro de retiro por cada uno de dichos trabajadores, misma que deberán efectuar a más tardar el 29 de mayo de 1992. Las empresas que cuenten con menos de cien trabajadores, podrán abrir las cuentas hasta el 1º de julio de 1992. El monto de la aportación inicial se calculará aplicando el ocho por ciento al salario base de cotización de los trabajadores al 1º de mayo de 1992.¹²

¹² Diario Oficial de la Federación, México, D.F., 24 de febrero de 1992

Los patrones al efectuar las aportaciones a su cargo, deberán entregar a la institución de crédito respectiva, una relación que contenga el nombre, el registro federal de contribuyentes, el domicilio y el monto de la aportación que corresponda a cada uno de los trabajadores.

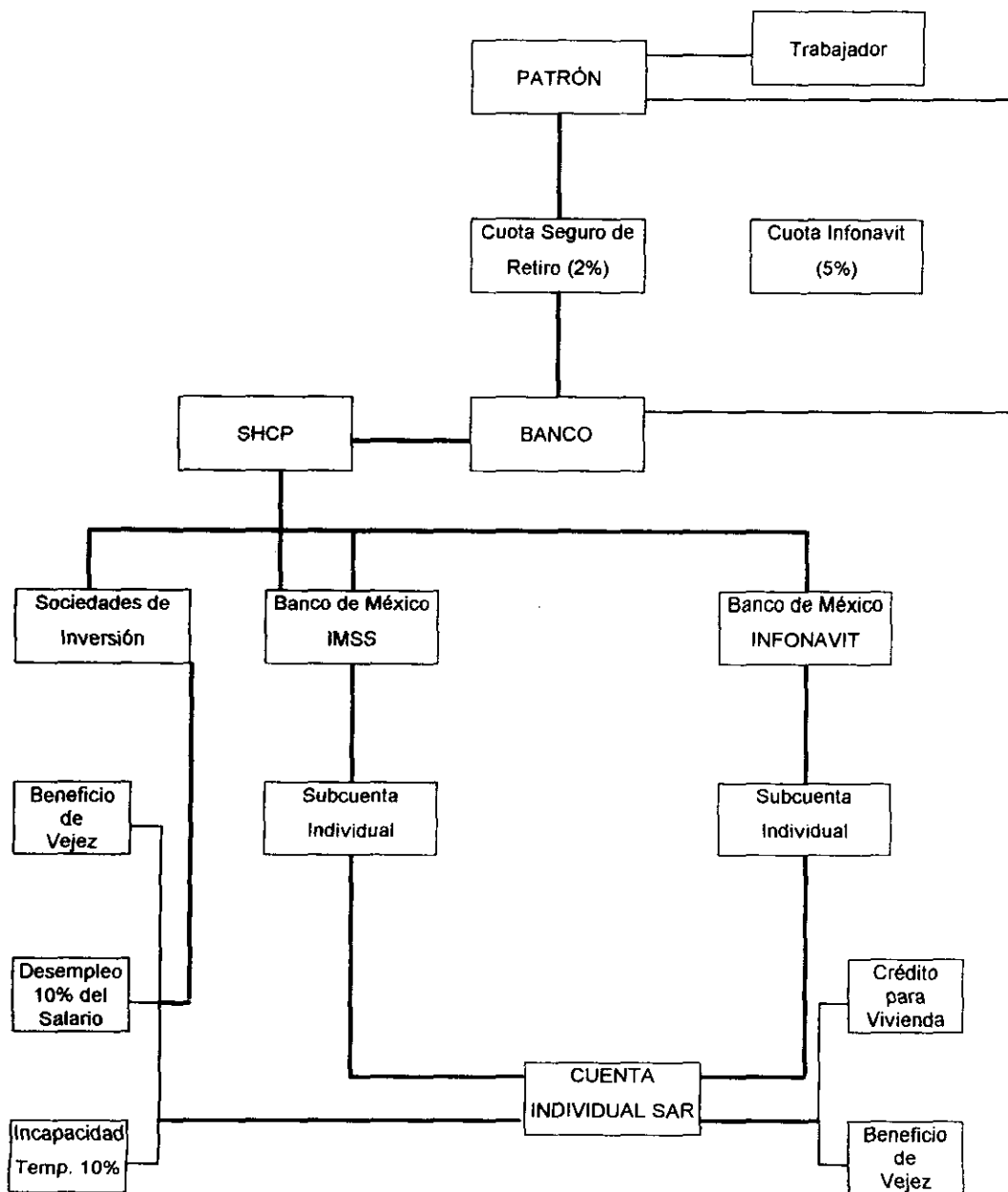
No podrán efectuarse retiros de las cuentas globales, excepto para cubrir las cantidades que correspondan al trabajador.

En caso de terminación de la relación laboral, durante el plazo comprendido entre la fecha de entrada en vigor de la presente Ley y el 31 de agosto de 1992, y siempre que la institución de crédito que haya recibido la aportación inicial no haya abierto una cuenta individual de ahorro para retiro a nombre del trabajador de que se trate el patrón deberá entregar al trabajador las aportaciones que le correspondan hasta esa fecha mediante la entrega de Certificados de Aportación del Sistema de Ahorro para el Retiro, a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la citada terminación. El importe de dichos certificados deberá ser cubierto por el patrón con cargo a los recursos de la cuenta global por la parte proporcional de la aportación inicial que corresponda al trabajador y con sus propios recursos por la parte proporcional de los bimestres mayo-junio o julio-agosto de 1992, según corresponda.

En septiembre de 1992, las instituciones de crédito individualizaron las cuentas globales, mediante la apertura de cuentas a favor de cada trabajador .

El entero de las aportaciones así como las cuotas correspondientes al seguro de retiro de los bimestres tercero a sexto de 1992, se acreditaron mediante la entrega que los patrones efectuaron a cada uno de sus trabajadores, de un comprobante elaborado por los propios patrones, mismos que se entregaron junto con el último pago de sueldo de los meses de mayo, julio, septiembre y noviembre de 1992 y enero de 1993.

El siguiente esquema muestra la función del S.A.R., la cual se vera ampliada al entrar en actividad las sociedades de inversión.



3.1.2 Obligaciones patronales

Los patrones están obligados a enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social, el importe de las cuotas correspondientes al ramo de retiro, mediante la constitución de depósitos de dinero en favor de cada trabajador. Las cuotas serán por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del seguro de retiro mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales abiertas a nombre de los trabajadores.

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro deberán, cuando corresponda, tener dos subcuentas: la del seguro de retiro y la del Fondo Nacional de la Vivienda.

El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del trabajador en la o las instituciones de crédito de su preferencia.

En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito respectiva, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, o en su caso, la parte proporcional de dicha cuota.

El entero de las cuotas se acreditará mediante la entrega que los patrones habrán de efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de crédito en la que el patrón haya enterado las cuotas citadas.

OBLIGACIONES PATRONALES

Enterar al IMSS las cuotas para la CISAR.

2% salario base de cotización

Apertura CISAR en la institución de crédito de su preferencia.

Enterar las cuotas a través de instituciones de crédito.

Entregar a cada trabajador el comprobante expedido por la institución de crédito.

En caso de término de la relación laboral enterar las cuotas del bimestre de que se trate o la parte proporcional.

OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES DE CRÉDITO

Recibir las aportaciones. En caso de no ser la operadora de la cuenta, entregar las aportaciones a la institución correspondiente.

Entregar a los patrones comprobantes individuales en el domicilio de los mismos, dentro de los treinta días naturales siguientes.

Llevar las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro identificándolas con el RFC del trabajador.

Depositar las aportaciones a más tardar el cuarto día hábil bancario siguiente al de su recepción.

Actualizar y ajustar intereses que generan los créditos y el saldo de las subcuentas de Seguro de Retiro.

Informar al trabajador el estado de cuenta individual cuando menos anualmente.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Es titular de la cuenta individual
A la apertura de la cuenta debera designar beneficiarios
En cualquier momento puede substituir a sus beneficiarios

En cualquier momento puede solicitar el traspaso de los fondos de su cuenta individual a otra institución de crédito.

Cuando exista una nueva relación laboral y deje de ser sujeto de *aseguramiento obligatorio del IMSS*, el saldo se abonara en otra cuenta a su nombre.

Al cumplir 65 años o al adquirir derecho a pensión, tiene derecho a: situar los fondos en la entidad financiera que designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia o bien, recibir los fondos en una sola exhibición.

En caso de incapacidades temporales que se prolonguen por más tiempo que los establecidos por la Ley del IMSS tendrá derecho a recibir hasta un 10% del saldo de la subcuenta de Seguro de Retiro previa solicitud a la institución de crédito.

Durante periodos de desempleo el trabajador tiene derecho a retirar cada 5 años hasta el 10% del saldo de la subcuenta.
A realizar aportaciones por un importe no inferior a 5 días del salario mínimo del D.F.

En caso de fallecimiento del trabajador sus beneficiarios tendrán derecho a que la institución de crédito respectiva les entregue el saldo de la subcuenta de Seguro de Retiro.

3.1.3 Obligaciones de las instituciones de crédito

Las instituciones que reciban las cuotas de los patrones deberán proporcionar a éstos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de treinta días naturales, contados a partir de la fecha en que reciban las cuotas del seguro de retiro .

Las instituciones de banca múltiple están obligadas a llevar a cabo las cuentas individuales de ahorro para retiro actuando por cuenta y orden del Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichas cuotas deberán contener para su identificación el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.

Las cuotas que reciban las instituciones de crédito operadoras de las cuentas individuales, deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario siguiente al de su recepción en la cuenta que el Banco de México le lleve al IMSS. El Banco de México, actuando por cuenta del mencionado Instituto, deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

El saldo de dichos créditos se ajustará al fin de cada mes en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación porcentual del INPC del mes inmediato anterior al del ajuste.

Los créditos causaran intereses a una tasa no inferior al 2% anual, pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de los intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos. La tasa de intereses será determinada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, cuando menos trimestralmente, en función de los rendimientos de los valores a largo plazo que circulen en el mercado.

El saldo de las subcuentas del seguro de retiro se ajustará y devengará intereses en los mismos términos y condiciones previstos para los créditos. Dichos intereses se causarán a más tardar a partir del cuarto día hábil bancario inmediato siguiente a aquel en que las instituciones de crédito que lleven las cuentas individuales reciban las cuotas, para abono de las cuentas respectivas, y serán pagaderas mediante su reinversión en las propias cuentas.

Las instituciones de crédito deberán informar al trabajador el estado de cuenta de ahorro para el retiro cuando menos anualmente.

3.1.4 Derechos y obligaciones del trabajador

El trabajador podrá notificar a la SHCP o al IMSS, el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones, ambas autoridades, indistintamente, tendrán la facultad de practicar inspecciones domiciliarias y, en su caso determinar créditos y las bases de su liquidación, así como la actualización y recargos que se generen.

El trabajador podrá en cualquier tiempo solicitar directamente a la institución depositaria el traspaso a otra institución de crédito, de los fondos de su cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro. Los trabajadores que decidan traspasar los fondos de su cuenta individual de retiro de una institución de crédito a otra, pagarán la comisión que determine el Banco de México. Dicha comisión será descontada del importe de sus fondos objeto del traspaso.

El trabajador tendrá derecho a solicitar la contratación de un seguro de vida, con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro.

El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando por razones de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y dicho saldo se abone en otra cuenta

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente o incapacidad permanente parcial del 50% o más, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de ahorro para retiro, le entregue por cuenta del instituto, los fondos de la subcuenta del seguro de retiro, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe, a fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien entregándoselos al propio trabajador en una sola exhibición.

Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si éstas se prolongan por más tiempo que los períodos establecidos por la Ley, tendrá derecho a que la institución de crédito le entregue, por cuenta del instituto, una cantidad no mayor al 10% del saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual.

Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a:

1. Realizar aportaciones a la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando las mismas sean, por un importe no inferior al equivalente a cinco días del salario mínimo general vigente en el D.F.
2. Retirar de las subcuentas del seguro de retiro de su cuenta individual una cantidad no mayor al 10% del saldo de la propia cuenta.

Este derecho sólo podrán ejercerlo los trabajadores cuyos saldos de la subcuenta del seguro de retiro, registre a la fecha de la solicitud respectiva una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por dieciocho el monto de la última cuota invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que acredite con los estados de cuenta, no haber efectuado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha citada.

Los trabajadores tendrán el derecho de hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las cuotas, o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución que los reciba.

3.1.5 Beneficiarios

El trabajador titular de una cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, deberá a la apertura de la cuenta designar beneficiarios. Pudiendo modificar en cualquier tiempo el nombre de los beneficiarios y la proporción correspondiente a cada uno de ellos.

En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito respectiva entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que el titular haya señalado por escrito para tal efecto. Los beneficiarios deberán presentar solicitud por escrito a las instituciones de crédito para la entrega del saldo.

A falta de beneficiarios dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente: "Tendrá derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de 50% o más;
- II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador.
- III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.1.6 Exención de las aportaciones al seguro de retiro

La Ley del Impuesto Sobre la Renta al regular el nuevo esquema de seguridad social, sufrió modificaciones en algunos de sus artículos.

Las personas físicas no pagarán impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Art. 77 Fracc. III . Jubilaciones y Pensiones.

"Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro abiertas en los términos de la Ley del Seguro Social, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de nueve veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este título".

Art. 77 A Exenciones a las aportaciones e intereses a la subcuenta de retiro.

Las aportaciones que efectúen los patrones a las subcuentas del seguro de retiro que se constituyan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como los intereses que generen las mismas no serán ingresos acumulables del trabajador en el ejercicio en que se aporten o generen, según corresponda.

Art. 140 Fracc. V Deducciones Personales.

Las cantidades que voluntariamente los trabajadores aporten a la subcuenta del seguro de retiro en términos de lo señalado en la Ley del Seguro Social, hasta por un monto que no exceda del 2% de su salario base de cotización, sin que este último pueda ser superior a diez veces el salario mínimo general que rija en el D.F.

Tratándose de trabajadores cuyo patrón efectúe aportaciones a un fondo de ahorro, de los señalados en la fracción XII del artículo 24 de esta Ley, la deducción a que se refiere el párrafo anterior sólo podrá llevarse a cabo cuando la misma, sumada a la que realice el propio patrón a los citados fondos de ahorro, no exceda del límite establecido para la deducción de las aportaciones a dichos fondos.

3.2 ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (AFORES) Y SOCIEDADES DE INVERSIÓN ESPECIALIZADAS EN FONDOS PARA EL RETIRO(SIEFORES)

3.2.1 Administradoras de fondos para el retiro (Afores)

A partir de la entrada en vigor del nuevo sistema de pensiones en enero de 1997, los trabajadores pueden tener una cuenta individual de ahorro para el retiro, a través de la cual sus ahorros para el retiro se administrarán e invertirán con profesionalismo y seguridad para obtener una adecuada jubilación al momento del retiro de la vida laboral.

Con el nuevo sistema de pensiones, las cuotas obrero-patronales y la aportación estatal serán canalizadas a una cuenta de ahorro individual, a nombre del trabajador, estas cuentas individuales serán administradas por alguna de las nuevas instituciones financieras dedicadas exclusivamente a administrar los fondos de retiro y dar servicio a los trabajadores afiliados, estas instituciones serán las Afores (Administradoras de fondos para el retiro), las mismas que serán elegidas libremente por el propio trabajador.

Características de las Afores

Las Afores tendrán las siguientes características y/o actividades:

- 1) *Abrirán una cuenta individual para administrar las cuotas o aportaciones e informar sobre el saldo y rendimientos de las mismas al trabajador.*
- 2) *Recibirán las cuotas y aportaciones que el trabajador, patrón y gobierno le entregan y depositan en su cuenta individual. Además reciben y registran las aportaciones voluntarias del trabajador y patrón.*
- 3) *Invertirán el ahorro para el retiro en las sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro (Siefores) que elija el trabajador y que la Afore administra, para que obtenga rendimientos.*
- 4) *Registrarán en la cuenta individual los rendimientos que el ahorro para el retiro haya generado en cierto periodo.*
- 5) *Registrarán en la cuenta individual las aportaciones para vivienda que hace su patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (Infonavit) y que éste administra, así como los intereses de dicho ahorro.*
- 6) *Enviarán un estado de cuenta, cuando menos una vez al año, al domicilio que le indique el trabajador, para que conozca el saldo y lleve el control de su cuenta individual.*
- 7) *Pagarán las prestaciones a que tiene derecho durante la vida del trabajador (matrimonio y desempleo temporal), descontándolas de la cuenta individual. Pagando los retiros que se hicieran de las aportaciones voluntarias.*

- 8) Ofrecerán otro tipo de servicios que les solicitan: Estados de cuenta adicionales, reposición de documentos y consultas especiales sobre el saldo, por los cuales las Afore podrán cobrar una comisión.
- 9) Por administrar una cuenta individual la Afore cobrará una comisión, cargándola a la misma cuenta individual.
- 10) Si el trabajador desea cambiar de Afore, la que llevaba su cuenta individual debe traspasar su ahorro para el retiro a la nueva Afore que le indique sin comisión alguna.
- 11) Al momento del retiro, de acuerdo con la aportación que se eligió: la Afore pagará la pensión *en la modalidad de retiro programado*.
- 12) Entregarán el saldo de la cuenta individual a la compañía de seguros que se elija para que sea ella la que pague la pensión, de acuerdo con el sistema de renta vitalicia.

Requisitos para registro a una afore

El trabajador puede tramitar su registro en la Afore que seleccione, directamente en sus oficinas o por medio de agentes promotores.

Deberá llenar una solicitud de registro y además entregar la siguiente documentación:

- Copia de la credencial del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Copia de el acta de nacimiento; en caso de no tenerla, presentar una copia de la credencial para votar con fotografía.

Además deberá señalar la Siefore en la que desea invertir la cuenta individual, así como también indicar los bancos en los que patrones han depositado el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) desde 1992, los datos para identificar su cuenta en dichos bancos (RFC, número de seguridad social y/o número de control interno), y copia de los comprobantes, si se tienen y

deberá firmar o incluir su huella digital del pulgar derecho en la solicitud de registro y en el contrato de administración para el fondo de retiro.

Las Afores son sociedades anónimas de capital variable constituidas con capital 100% mexicano, aunque también puedan constituirse con capital extranjero hasta con un 49% y 51% de capital nacional.

Al ser sociedades financieras estas estarán sujetas a normas de regulación y vigilancia dictadas por la SHCP a través de un organismo denominado CONSAR (Comisión Nacional de Seguros para el Retiro).

Esta será la encargada de autorizar las licencias a aquellos particulares que deseen formar una AFORE además será quien directamente regule, vigile y cuide que las Afores trabajen dentro de la Ley y en bien de los ahorradores.

La estructura de organización de las Afores será similar a la de una institución bancaria o financiera pues cuentan con diferentes áreas especializadas y dedicadas a acrecentar los ahorros de la clase trabajadora, estas áreas de manera global son:

Promoción: Es el área que se encarga de ventas y comercialización de los instrumentos financieros.

Operación: Substancialmente es la parte interna de la Afore que ejecuta las acciones necesarias y a tiempo, para que los clientes que capturó el área de promoción estén satisfechos.

Tesorería: Es un área muy delicada de la Afore, en ella se hace el balance y equilibrio entre: el dinero que recibe de los inversionistas y las opciones para colocar ese dinero, cuidando la rentabilidad de los ahorradores de la Afore.

Administración: Agrupa los recursos humanos, la capacitación, la organización y también parte de la mercadotecnia, constituye el soporte de las otras tres.

Las Afores requerirán indispensablemente para su funcionamiento de los siguientes elementos:

El trabajador, en primer término

El patrón

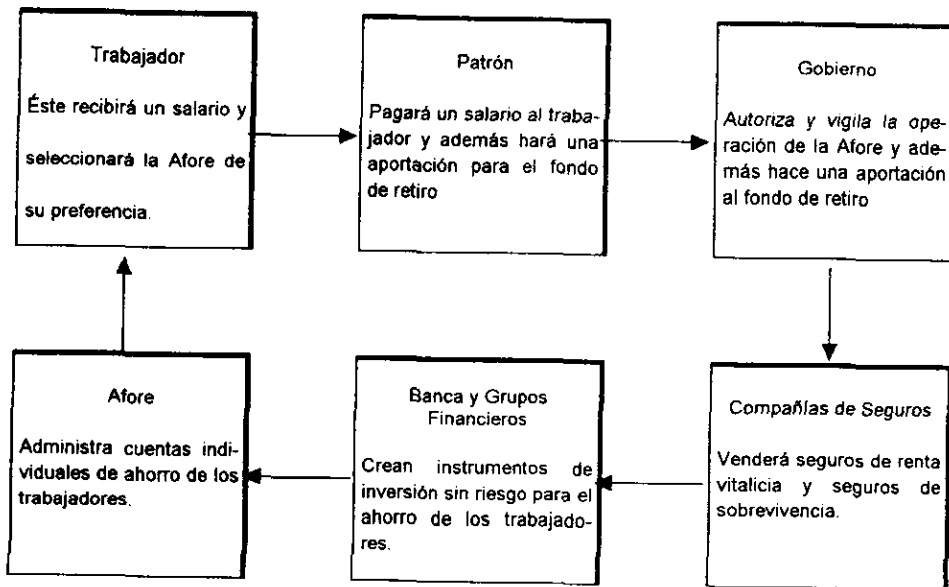
El gobierno

Las compañías de seguros

La banca y grupos financieros

La afore

Estos elementos (personas físicas y personas morales) estarán relacionadas directa o indirectamente en cualquier momento pues cada uno necesitara de otro.



Como ya mencionamos las Afores se agrupan en forma muy general en 3 tipos:

Bancos o Grupos Financieros Nacionales

Bancos o Grupos Financieros Extranjeros

y Afores de Nueva Creación

Pero cabe hacer mención que no todos los bancos o grupos financieros podrán tener su propia Afore, únicamente lo podrán hacer los que tienen y que han demostrado solvencia económica y financiera.

Para que un banco o grupo financiero sea solvente de manera comprobable debe haber cumplido puntualmente con los compromisos del Fondo Interbancario de Protección al Ahorro. Este fondo administrado por el Banco de México, apoya a los bancos o grupos financieros cuando llegan a presentar insolvencias (que no deben repercutir en el ahorrador), creando así compromisos que estas instituciones deben enfrentar. Es, en otras palabras un fondo de contingencia para los bancos e intermediarios financieros, para que éstos no afecten los ahorros del gran público inversionista; paralelamente mide la solvencia (llamada técnicamente nivel de capitalización) de aquellas instituciones que hacen uso de los recursos del fondo.

El gobierno, por medio de la CONSAR, sólo otorgará licencias a los intermediarios financieros que cumplan con los niveles de capitalización (solvencia) probados; esto es por el *bien de los ahorros del trabajador*.

Es importante mencionar que cada trabajador podrá escoger la Afore que más le convenga puesto que cada uno de ellos será un ahorrador en los instrumentos financieros de alta rentabilidad, y en su conjunto toda clase trabajadora será la clientela más importante de los bancos, esto es algo que hará cambiar la visión y la acción de muchos mexicanos.

Cerca de nueve millones de trabajadores tendrán inversiones en la Banca Mexicana o Extranjera, ingresan al sistema financiero mexicano más de nueve millones de cuentas individuales que además de engrosar la captación monetaria de la banca serán ahorros que se incrementarán y no serán tocados durante mucho tiempo, dando forma así a un enorme y complicado aparato financiero.

El control de la gran cantidad de cuentas individuales de ahorro será por medio del número de afiliación del Seguro Social y el CURP (Clave Única de Registro Poblacional); este identificador, al ser único y personalizado, automáticamente sirve para asociar cuentas individuales.

Las Afores recibirán los ahorros de los institutos, y abrirán una cuenta para la institución que funge como patrón, ahí mismo se abrirá una serie de subcuentas que son cuentas individuales de cada trabajador. En esa cuenta se incluirán las aportaciones (semanales, quincenales, mensuales o según sea la periodicidad del pago) de cada ahorrador, así como sus intereses.

Como hemos mencionado, las Afores deberán cumplir con requisitos mínimos de operación, todo esto regulado en la circular CONSAR 08-1 publicada en el diario oficial de la federación del 10 de enero de 1997 "Reglas generales sobre requisitos mínimos de operación que deberán observar las Administradoras de Fondos para el Retiro".

Estas reglas consideran que con el fin de lograr el sano desarrollo de los sistemas de ahorro para el retiro, dentro de las cuales las afores desarrollan un papel preponderante al ser las entidades administradoras de las cuentas individuales de los trabajadores, se requiere que éstas cuenten con la infraestructura necesaria para iniciar operaciones de forma ordenada y sistematizada.

Además dicha circular menciona que las afores deberán de contener procedimientos operativos claros y debidamente regulados con el fin de ofrecer de manera eficaz la prestación de los servicios relativos a la administración de las cuentas individuales de los trabajadores sujetos al nuevo esquema de pensiones.

También en la circular CONSAR 08-1 se menciona que las afores con el fin de promover el adecuado funcionamiento de los sistemas para el retiro requieren de elementos objetivos e información completa y oportuna sobre el manejo de las mismas, esto con el objeto de lograr la transparencia y seguridad en el manejo de los recursos de los trabajadores.

3.2.2 Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (SIEFORES)

Según la CONSAR, el nuevo sistema de pensiones establece que cada asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es propietario de una cuenta individual en la que deposita su ahorro para el retiro.

La cuenta individual se abre para cada asegurado que éste elija libremente, para que se depositen en ella las cuotas y aportaciones del trabajador, así como las de los patrones y el gobierno.

En dicha cuenta se depositarán también los rendimientos que ganen el dinero del trabajador, para que se sumen al ahorro para su retiro.

Las Afores administrarán los recursos acumulados en las cuentas individuales mediante sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro (Siefores).

Las Siefores serán fondos de inversión, cuya finalidad será el de recibir los recursos de los trabajadores y canalizarlos a la inversión productiva a través de la adquisición de instrumentos y valores financieros.

Las Siefores comenzarán a trabajar a partir del 17 de septiembre de 1997 e invertirán el dinero de los trabajadores en instrumentos financieros con objeto de incrementar el valor del ahorro para el retiro.

Los intereses y beneficios que otorguen esos instrumentos se acumularán para incrementar el ahorro de los trabajadores. El trabajador podrá elegir una o más siefores para que se inviertan sus ahorros.

De acuerdo con la CONSAR, las siefores tendrán como objetivo preservar el ahorro del trabajador, por lo cual, al inicio del nuevo sistema sólo podrán invertir el dinero de las cuentas individuales en instrumentos financieros que fundamentalmente se denominen en unidades de inversión (UDIS). Un ejemplo son los bonos de inversión de desarrollo del gobierno federal denominados en unidades de inversión (UDIBONOS).

Por igual se tiene prevista la inversión en instrumentos de renta variable, esto es, títulos cuyo rendimiento no se determina por anticipado; más bien, depende de las utilidades que pueda tener su emisión en el futuro y de su oferta y demanda en el mercado.

Los principales instrumentos de inversión de este tipo son las acciones de empresas industriales, comerciales, financieras y de servicios registradas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

Otros instrumentos de inversión podrán ser:

- Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas.
- Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o banca de desarrollo.
- Títulos cuyas características específicas conserven poder adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

- Acciones de sociedades de inversión que no sean Siefores.

Según el régimen de inversión las Siefores deberán mantener cuando menos el 51% de su activo total en instrumentos y títulos que estén denominados en UDI.

Conforme a las reglas autorizadas la inversión en títulos emitidos o avalados por el gobierno federal, o en depósitos o valores a cargo del Banco de México, podrán ser hasta del 100% del total de las Siefores, aunque no se podrán incluir los valores emitidos por instituciones de banca de desarrollo.

La inversión en instrumentos gubernamentales denominados en moneda extranjera inscritos en la BMV, tendrán un límite máximo del 10%.

La siguiente lista describe la distribución en siefores según información publicada por la CONSAR el 1° de abril de 1998:

Cetes	50.49%
Depósitos en banxico	27.46%
Udibonos	18.24%
Ajustabonos	1.86%
Papel privado	1.19%
Bondes	0.47%
Papel bancario	0.29%

Los recursos de los trabajadores que no se hayan inscrito hasta el 15 de septiembre de 1997 a alguna Afore, irán a parar en una cuenta concentradora a nombre del IMSS, en el Banco de México, el cual no los va a administrar.

Esta función la van a realizar las Afores porque será más barato para el gobierno federal. Según la CONSAR, la cuenta concentradora fungirá como un "puente" de los recursos invertidos en créditos a cargo del gobierno federal.

El propósito de la cuenta no es convertirse en un esquema alternativo a las Afores, sino crear una opción temporal para invertir recursos de aquellos trabajadores que no hayan elegido una administradora de fondos para el retiro al 17 de septiembre de 1997 cuando se realice la primera transferencia de las aportaciones al nuevo sistema privado de pensiones.

La SHCP pagará a los trabajadores que queden en la cuenta concentradora una tasa de interés real al 2%. Cabe indicar que los recursos ahí depositados se convertirán en deuda pública a cargo del gobierno federal.

Las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro son una figura legal a través de la cual la Afore invierte los recursos captados de los trabajadores, en diferentes instrumentos financieros. A cambio de los recursos recibidos, la sociedad de inversión entrega a los ahora socios comprobantes legales de su ahorro, éstos se llaman acciones, estas tienen un precio determinado cada día; en otras palabras, cada nuevo socio compra acciones a un precio que se registra el día de la transacción.

Operativamente se divide el monto total de los ahorros, entre el precio del día de la acción, lo que da como resultado el número de acciones adquiridas únicamente en esa fecha.

La sociedad de inversión tiene una persona que administra el dinero que ingresa y, además, busca las mejores alternativas para enriquecer a sus socios, invirtiendo el dinero en alguna de las diferentes opciones legales que el mercado ofrece.

El administrador reúne todas las oportunidades financieras que encuentra en el mercado y las integra sumando los montos ahorrados por un lado, y los instrumentos financieros por el otro; esto determinará el nuevo precio de la acción.

De ese modo el precio de las acciones puede variar dependiendo de las inversiones que haya realizado el administrador, esto es por el lado del ingreso de dinero.

Y del lado de las salidas de dinero, es decir, cuando un socio solicita dinero, simplemente vende sus acciones a la sociedad de inversión al precio del día en que está solicitando los fondos; la ganancia o pérdida para el socio está en la diferencia entre:

El precio de la acción cuando ingresó su dinero (compra) y el precio de la acción cuando solicita el dinero (venta).

Será la capacidad de búsqueda de alternativas de inversión por parte del administrador la que determine la mejor opción de inversión en el mercado, esto siempre y cuando este dentro del campo de acción legal que este autorizado para la sociedad de inversión.

Los requisitos más relevantes que establece la CONSAR para la constitución de las Siefores son:

- Contar con la autorización de la CONSAR
- Presentar propuestas viables económica y jurídicamente
- Presentar solicitud y proyecto de estatutos sociales
- Presentar programa general de operación y funcionamiento
- Tener capital suscrito y pagado

Así mismo deberán anexar la solicitud para la constitución de por lo menos una sociedad de inversión cuya cartera estará integrada fundamentalmente por valores cuyas características específicas presenten el valor adquisitivo del ahorro de los trabajadores.

La Siefore estará integrada por:

- Consejo de administración
- Comité de inversión, quien determinará la política y estrategia de inversiones y la composición de los activos de la sociedad.
- Operadores

Existe el Comité de análisis de riesgo, integrado por varios organismos, entre ellos la CONSAR, este Comité establece criterios y lineamientos para la selección de riesgos de inversión permisibles de los valores que integran la cartera de las Siefores.

3.3 INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

3.3.1 Introducción

En cuanto a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores su marco constitucional esta comprendido en la fracción XII, del artículo 123 de nuestra carta magna, en los términos siguientes:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo está obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y los 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.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situados fuera de las poblaciones, están obligados a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".¹³

Derivado de la modificación Constitucional el 24 de abril de 1972 se publicó la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que creó dicho organismo y se reformó el capítulo III del Título cuarto de la Ley Federal del Trabajo entrando en vigor el 1º de Mayo de 1972.

Los objetivos primordiales de las Reformas a la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores según la exposición de motivos de la iniciativa son los siguientes.

1. Modificar las características de los créditos que otorga el instituto, de tal forma que pueda constituirse un número creciente de viviendas;
2. Dar las bases para que se creen mecanismos de valoración objetiva para la asignación de los créditos que, al mismo tiempo que respeten los principios de equidad, permitan su recuperación;
3. Que los depósitos a favor de los trabajadores se constituyan en instituciones de crédito, a fin de que los mismos tengan conocimiento de los saldos a su favor y además que el Instituto se encuentre en posibilidades de pagar a los trabajadores un mejor rendimiento sobre su ahorro;

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 82a. edic., Porrúa, México, 1984.

4. Generar una mayor oferta de vivienda con más transparencia; y,
5. Adecuar la organización y estructura del Instituto a fin de que pueda cumplir de la mejor manera los propósitos anteriores.

En forma complementaria a las modificaciones a la Ley del Seguro Social, el Ejecutivo Federal presentó en febrero de 1992 una iniciativa de reformas a la Ley del Infonavit.

En dicha iniciativa se reconoce el hecho de que la mecánica operativa del Instituto se encuentra desactualizada ya que, en vista del crecimiento acelerado de los requerimientos de vivienda, se necesita un procedimiento más ágil para enfrentar el rezago de habitaciones.

El objeto de la reforma propuesta, según la iniciativa, es el adecuar la normatividad aplicable a los depósitos en favor de los trabajadores y a los sistemas de crédito a la vivienda.

El Congreso de la Unión aprueba las modificaciones propuestas, las que son publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 24 de febrero de 1992 y entran en vigor el día siguiente.

Así, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores sufre diversas modificaciones, varias de ellas relativas a estructura orgánica, atribuciones, criterios para organización de créditos, etc.

Las reformas al Infonavit relativas al sistema de Ahorro para el Retiro son congruentes y muy semejantes a las referidas de la Ley del Seguro Social.

3.3.2 Facultades del Infonavit

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, está facultado, en los términos del Código Fiscal de la Federación, para:

1. Determinar, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular sus recargos, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y practicar, con el personal que al efecto designe, visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley.

Las facultades del Instituto para comprobar el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley, así como para determinar las aportaciones omitidas y sus accesorios, se extinguen en el término de cinco años no sujeto a interrupción contado a partir de la fecha en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación.

2. Recibir en sus oficinas o a través de las instituciones de crédito, los pagos que deban efectuarse conforme a lo previsto por este artículo.

Las cantidades que se obtengan de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior, deberán ser acreditadas en la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate, a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de cobro efectivo. En caso de que no se realice el abono respectivo, se causarán recargos en contra del Instituto y a favor del trabajador.

3. Realizar por sí o a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos, sujetándose a las normas del Código Fiscal de la Federación.

4. Resolver en los casos en que así proceda, el recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad, planteados por los patrones; y,
5. Requerir a los patrones que omitan el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece, la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio, así como la que permita establecer en forma presuntiva y conforme al procedimiento que al efecto el Instituto señale, el monto de las aportaciones omitidas.

La SHCP sancionará aquellos casos en que el incumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece, originen la omisión total o parcial en el pago de las aportaciones y el entero de los descuentos, en los términos del Código Fiscal de la Federación.

3.3.3 Patrimonio del Instituto

El patrimonio del instituto se integra:

1. Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal;
2. Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinan en los términos de los reglamentos respectivos;
3. Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas;
4. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título; y,
5. Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos.

Las aportaciones de los patrones a las subcuentas de vivienda son patrimonio de los trabajadores.

Aportaciones a la subcuenta de vivienda

Se establece, como obligación patronal, el efectuar aportaciones al Infonavit en instituciones de crédito, para abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda.

Esta obligación patronal no implica una carga financiera adicional para los patrones, ya que desde hace años se venían haciendo aportaciones al Infonavit en una cantidad equivalente a la que ahora se enterará a la subcuenta de vivienda, es decir, el 5% del salario base integrado, con un límite máximo equivalente a diez veces el salario mínimo general del área que corresponda.

3.3.4 Obligaciones patronales

- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos correspondientes.

Determinar el monto de las aportaciones del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro.

Estas aportaciones son gastos de previsión social de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

- Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto.
- Atender los requerimientos de pago e información que les formule el Instituto.

La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto. Tratándose de incapacidades expedidas por el IMSS, subsistirá la obligación del pago de aportaciones.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

Los patrones deberán dar aviso al Instituto de los cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo harán del conocimiento del Instituto las altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades y demás datos de los trabajadores, necesarios al Instituto para dar cumplimiento a las obligaciones.

El registro de los patrones y la inscripción de los trabajadores, así como los demás avisos deberán presentarse al Instituto dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de que se den los supuestos anteriores.

Los cambios en el salario base de aportación y de descuento, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.

Congruentemente con las cuotas del seguro de retiro del Seguro Social, estas aportaciones deberán enterarse en la institución de crédito que elija el patrón, a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

Los comprobantes para acreditar las aportaciones al Infonavit son los mismos que los utilizados para el fondo de retiro.

El pago de las aportaciones y descuentos será por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente. Aunque el artículo 3º transitorio del reglamento de la Ley del Infonavit establece que el pago de aportaciones y el entero de los descuentos, continuará realizándose en forma bimestral, hasta que la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado establezca que la periodicidad del pago sea mensual.

El derecho del trabajador y, en su caso, de los beneficiarios, a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda, prescribe a favor del Infonavit a los diez años de que sean exigibles.

3.3.5 Intereses generados del saldo de las subcuentas de vivienda

El saldo de las subcuentas de vivienda causará intereses a la tasa que determine el Consejo de Administración del Instituto, la cual deberá ser superior al incremento del salario mínimo del D.F.

La Ley del Infonavit no garantiza ningún interés mínimo; se establece que el saldo de las subcuenta de vivienda pagará intereses en función del remanente de operación del Infonavit.

El interés anual que se acreditará a las subcuentas de vivienda, se integrará con una cantidad básica que se abonará en doce exhibiciones al final de cada uno de los meses de enero a diciembre, más una cantidad de ajuste al cierre del ejercicio.

Para obtener la cantidad básica, se aplicará al saldo de las subcuentas de vivienda, la tasa de incremento del salario mínimo del D.F.

El Consejo de Administración procederá, al cierre de cada ejercicio, a calcular los ingresos y egresos del Instituto de acuerdo con los criterios aplicables y ajustándose a sanas técnicas contables y a las disposiciones emitidas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores para determinar el remanente de operación.

El Consejo de Administración del Instituto efectuará, a más tardar el quince de diciembre de cada año, una estimación de un remanente de operación para el año inmediato siguiente a aquél al que corresponda. El 50% de la estimación citada se abonará como pago provisional de intereses a las subcuentas de vivienda, en doce exhibiciones pagaderas el último día de cada mes. Una vez determinado por el Consejo de Administración el remanente de operación del Instituto se procederá, en su caso, a efectuar el pago de intereses definitivo, lo que deberá hacerse a más tardar en el mes de marzo de cada año.

Una vez que el Consejo de Administración del Instituto haya fijado tanto la estimación, como determinado el remanente de operación, deberá publicarlos en periódicos de amplia circulación en el país, a más tardar el quinto día hábil siguiente al de la fijación de la estimación, así como al de la determinación del remanente citado.

El consejo deberá observar en todo momento una política financiera y de créditos, dirigida a lograr que los ahorros individuales de los trabajadores, conserven permanentemente por lo menos su valor real.

Los fondos de la subcuenta de vivienda que no hubiesen sido aplicados para reducir el saldo insoluto a cargo del trabajador, serán transferidos a las AFORES para la contratación de la pensión correspondiente o su entrega, según proceda.

A efecto de lo anterior, el trabajador o sus beneficiarios deberán solicitar al Instituto la transferencia de los recursos de la subcuenta de vivienda a las AFORES.

3.3.6 Canalización de los recursos del Infonavit

Al momento en que el trabajador reciba crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de alguno de los conceptos a que se refieren los incisos de la fracción I del artículo 42 de la presente Ley, los cuales son los siguientes:

Los recursos del Instituto se destinarán:

1. Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto. El importe de estos créditos deberán aplicarse:
 - a) A la adquisición en propiedad de habitaciones;
 - b) A la construcción;
 - c) Reparación, ampliación o mejoras, de habitaciones; y,
 - d) Al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

2. Al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridos por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto.

Estos financiamientos sólo se concederán por concurso tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.

El Instituto en todos los financiamientos que otorgue para la realización de conjuntos habitacionales establecerá la obligación para quienes los construyan, de adquirir con preferencia, los materiales que provengan de empresas ejidales, cuando se encuentren en igualdad de calidad y precio a los que ofrezcan otros proveedores.

Los trabajadores tienen derecho a ejercer el crédito que se les otorgue, en la localidad que designen;

3. Al pago de capital e intereses de la subcuenta de vivienda de los trabajadores en los términos de Ley.

4. A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto.

5. A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines.

6. A las demás erogaciones relacionadas con su objeto.

Los contratos y las operaciones relacionadas con los inmuebles, así como el desarrollo y ejecución de los conjuntos de habitaciones que se lleven a cabo con financiamiento del Instituto, estarán exentos del pago de toda clase de impuestos, derechos o contribuciones de la Federación, de los Estados o del Distrito Federal y en su caso, el precio de venta se tendrá como valor de avalúo de las habitaciones. El impuesto predial y los derechos por consumo de agua, así como las donaciones y equipamiento urbano se causarán y cumplirán en los términos de las disposiciones legales aplicables.

3.3.7 Derechos y obligaciones del trabajador

El trabajador tendrá el derecho de elegir la vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho fondo.

Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará a partir de la fecha en que haya dejado de prestar sus servicios a un patrón, una prórroga sin causa de intereses en los pagos de amortización que tenga que hacerle por concepto de capital e intereses. Para tal efecto, el trabajador acreditado deberá dar aviso al Instituto dentro del mes siguiente a la fecha en que deje de prestar sus servicios al patrón.

Durante dichas prórrogas los pagos de principal y los intereses ordinarios que se generen se capitalizarán al saldo insoluto del crédito.

Las prórrogas que se otorguen no podrán ser mayores de doce meses cada una ni exceder en su conjunto más de 24 meses y terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral.

En caso de que hayan transcurrido 30 años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos o por prórrogas concedidas.

El saldo de los créditos otorgados a los trabajadores, se revisará cada vez que se modifiquen los salarios mínimos, *incrementándose en la misma proporción en que aumente el salario mínimo general que rija en el D.F.*

3.3.8 Reglas para la asignación de los créditos

En la aplicación de los recursos se considerarán, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. La demanda de habitación y las necesidades de vivienda, dando preferencia a los trabajadores de bajos salarios, en las diversas regiones o localidades del país;
2. La factibilidad y posibilidades reales de llevar a cabo construcciones habitacionales;
3. El monto de las aportaciones al fondo provenientes de las diversas regiones y localidades del país; y
4. El número de trabajadores en las diferentes regiones o localidades del Territorio Nacional.

Para otorgar y fijar los créditos a los trabajadores, se tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.

Los créditos que otorgue el Instituto, se rescindirán y por lo tanto se darán por vencidos anticipadamente, cuando sin su autorización los deudores enajenen, incluida la permuta, o graven su vivienda, así como cuando incurran en cualquiera de las causales de violación consignadas en los contratos respectivos en favor de personas que no tengan el carácter de derechohabientes y sin que haya mediado autorización previa de aquél, para garantizar el pago de los créditos concedidos.

El incumplimiento de los patrones para enterar puntualmente las aportaciones y los descuentos causarán actualización y recargos y en su caso, gastos de ejecución. El instituto, a solicitud de los patrones podrá conceder prórroga para el pago de los adeudos derivados de aportaciones no cubiertas. Para tales efectos, el Instituto deberá abonar a la subcuenta de vivienda

del trabajador, el importe equivalente a los intereses que correspondan al período de omisión del patrón, así como los que se generen durante el tiempo que comprenda la prómoga. El instituto deberá informar a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro de las prórogas otorgadas.

Los trabajadores tendrán en todo tiempo el derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de las aportaciones o por sí mismos. Previo consentimiento del trabajador, el importe de las aportaciones voluntarias podrá ser transferido a la subcuenta de vivienda, a fin de que sea aplicado para el otorgamiento de un crédito a su favor.

3.3.9 Reglas para otorgamiento de créditos del Infonavit

Los factores que se consideran para el otorgamiento de créditos por parte del Instituto son los siguientes:

- a) La capacidad de pago, es decir, el salario diario integrado del trabajador;
- b) La edad del trabajador;
- c) El saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del SAR para el trabajador;
- d) El número de aportaciones al Instituto efectuadas por el patrón a favor del trabajador;
- e) El número de dependientes económicos del trabajador; y,
- f) El ahorro voluntario que el trabajador haya acumulado con la modalidad de aportación adicional.

3.3.10 Características de los créditos otorgados por el Infonavit

Los créditos a los trabajadores tendrán las siguientes características:

- a) El plazo para la amortización del crédito no será mayor de 30 años. Si transcurrido un plazo de 30 años de pagos efectivos para la amortización del crédito otorgado, existiere todavía algún saldo insoluto a cargo del trabajador, siempre y cuando éste se encuentre al corriente en la amortización, el Instituto liberará del pago de dicho saldo, cancelando los gravámenes que se tengan constituidos sobre la vivienda objeto del crédito;
- b) La tasa de interés de los créditos fluctuará entre el 4% y el 8% anual sobre saldos insolutos, dependiendo del salario integrado del trabajador. Dicha tasa será variable en la medida en que se modifique el salario integrado del trabajador. El Instituto cuidará que la tasa media ponderada sea del orden del 6%;
- c) Si el trabajador es seleccionado para obtener un crédito del Instituto y desea mejorar el monto de crédito, su cónyuge podrá obtener un crédito hasta por el 75% del monto máximo que pudiera corresponderle a este último, siempre y cuando sea derechohabiente del instituto, haya trabajado ininterrumpidamente cuando menos los dos últimos años anteriores a la fecha en que se solicite el crédito conyugal y ambos créditos se apliquen a una misma vivienda;
- d) Los trabajadores que obtengan créditos del Instituto no estarán obligados a pagar enganche alguno;
- e) Los descuentos que se hagan a los trabajadores para el pago de los créditos que les haya otorgado el Instituto, deberán haber sido aceptados por escrito por los propios trabajadores y serán por el 25% de sus salarios. El descuento máximo para trabajadores con salario mínimo será del 20%;

- f) Cuando un trabajador reciba un crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del SAR, se aplicará como pago al crédito que otorgue el Instituto;
- g) Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones del 5% sobre el salario base de cotización a su favor, se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador;
- h) Los créditos que el Instituto otorgue a los trabajadores estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad parcial permanente o muerte, así como para los casos de incapacidad parcial permanente del 50% o más, o de invalidez definitiva, que libere al trabajador o a sus beneficiarios del adeudo, gravámenes o limitaciones de dominio derivados de los mismos. El costo de este seguro quedará a cargo del Instituto; y
- i) Los trabajadores que ya hubieren recibido algún crédito del Instituto, no podrán recibir otro propio del Instituto mientras no hayan liquidado el anterior.

3.3.11 Reglas para efectuar y enterar descuentos al Infonavit

El Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores notificará al patrón de manera fehaciente, el nombre de su trabajador o trabajadores a quienes les haya adjudicado un crédito, así como la tasa o importe de la amortización; en cuanto a la cuota de mantenimiento, en las reformas a la Ley del Infonavit del 6 de enero de 1997 y cuya vigencia inició el 1° de julio de 1997, en su art. 64 establece que el Instituto ya no podrá intervenir en la administración, operación o mantenimiento de los conjuntos habitacionales, ni sufragar los gastos correspondientes a estos conceptos, y además el patrón ya no hará las retenciones del 1% por este concepto a sus trabajadores acreditados.

El entero de los descuentos realizados, se hará en las oficinas del propio Instituto o en las de las sociedades nacionales de crédito que autorice la SHCP. Para tal efecto, se llenarán

las formas que autorice la citada secretaría y el Instituto. La que apruebe este último deberá contener, cuando menos, los datos siguientes:

- a) Nombre y denominación social del patrón y su R.F.C.
- b) Número del expediente del patrón en el Infonavit;
- c) Nombre y apellidos del trabajador;
- d) Bimestre y año a que corresponden los descuentos;
- e) Número de créditos;
- f) Porcentaje de descuento o cuota fija;
- g) Importe del abono;
- h) Importe de la cuota de mantenimiento;
- i) Percepción bimestral del trabajador ;
- j) Importe total del pago;
- k) Nombre y firma del patrón o su representante.

El entero de los descuentos se hará en las mismas fechas establecidas para las aportaciones del 5%.

El Instituto enviará periódicamente a los patrones que tengan trabajadores a quienes se haya otorgado un crédito, las formas autorizadas para el entero bimestral de los descuentos, y en las cuales se encontrarán consignados los datos de dichos trabajadores; una vez efectuados y enterados los descuentos, el patrón proporcionará a los trabajadores acreditados copia de los comprobantes del pago efectuado.

El patrón deberá iniciar los descuentos a partir del bimestre de aportación siguiente a aquel en que reciba el "Aviso para retención de descuentos" del Instituto.

En el caso en que el patrón haya recibido una notificación del Instituto indicándole la obligación de hacer los descuentos a un trabajador con el que no haya tenido, o haya cesado una relación de trabajo, así como cualquier otra circunstancia que afecte la continuidad de la amortización del crédito, comunicará esta situación al Instituto en la forma diseñada expresamente para ello denominada "Talón de liberación a la retención".

3.3.12 Continuación voluntaria dentro del régimen del Infonavit

Los trabajadores que tengan 50 años cumplidos o más de edad y que dejen de estar sujetos a una relación laboral y por quienes el patrón o los patrones respectivos hayan hecho aportaciones, tendrán derecho a optar por la entrega de sus depósitos o por la continuación voluntaria de sus derechos y obligaciones con el Instituto.

Los trabajadores que no reúnan el requisito de la edad tendrán derecho a:

1. La devolución de sus depósitos a partir de que cumplan 50 años previa comprobación de que han dejado de estar sujetos a una relación laboral y no se encuentren inscritos en el régimen de continuación voluntaria.
2. Continuar voluntariamente dentro del régimen del Instituto cuando se llenen los requisitos establecidos.

Los trabajadores jubilados por quienes el patrón o patrones hayan hecho aportaciones, tendrán derecho a optar por la devolución de sus depósitos, o por la continuación de la vigencia de sus derechos y obligaciones con el Instituto.

Para estos efectos se entiende por trabajador jubilado:

- A) Al que se le haya concedido pensión por el IMSS por vejez; cesantía en edad avanzada; invalidez definitiva, si produjo la disolución de la relación de trabajo; incapacidad total permanente; incapacidad parcial permanente del 50% o más, cuando haya producido la disolución de la relación laboral; y,
- B) Al que se le haya concedido por su patrón o patrones o por un sistema de pensiones y jubilaciones pagado por el patrón o patrones que hubiere tenido, una pensión, cuando la misma se genere por cualquiera de las causas señaladas en la fracción anterior.

El trabajador que opte por la continuación voluntaria dentro del régimen del Instituto deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- a) Presentar la solicitud dentro de un plazo de seis meses, contados a partir de la fecha en que haya dejado de existir la relación laboral o contados a partir de la fecha en que se haya concedido la jubilación;
- b) En caso de jubilación deberá anexarse a la solicitud una declaración en la que conste la fecha y causa de la jubilación, el monto de la misma y periodicidad de pago;
- c) Tener constituidos depósitos a su favor en el Instituto; y,
- d) Mostrar la constancia de la clave de su registro.

La solicitud deberá contener los siguientes datos:

- 1) Nombre completo del solicitante;
- 2) R.F.C. del trabajador;

- 3) Domicilio actual del solicitante;
- 4) Nombre y dirección del patrón al que prestó sus servicios, así como el RFC, y el número de expediente del Infonavit del propio patrón;
- 5) Relación del salario integrado del trabajador en los últimos seis meses en que prestó sus servicios, y tratándose de los jubilados, el monto y periodicidad de la pensión que reciban, en caso de que no opten por pagar sus aportaciones con base en su salario integrado promedio de los últimos seis meses en que prestaron sus servicios;
- 6) Fecha en que se formula;
- 7) Firma del interesado o en caso de que no sepa firmar, su huella digital y la firma, nombre y domicilio de quien suscriba la solicitud a su ruego;
- 8) Manifestación de si ha sido acreditado por el Instituto y número del crédito obtenido.

El interesado entregará la solicitud y declaración respectiva en el Instituto, recogiendo el duplicado debidamente sellado.

Presentada la solicitud el Instituto dispondrá de un término de diez días hábiles para requerir al interesado haga las aclaraciones o presente los documentos necesarios, en los casos que por alguna circunstancia así proceda. El Instituto resolverá en un plazo no mayor de veinte días hábiles, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

El requerimiento y la resolución se notificará a los interesados por correo certificado con acuse de recibo o personalmente cuando acudan a las oficinas del Instituto.

La resolución deberá contener:

- a) El número de registro del trabajador o jubilado;
- b) El salario promedio o el monto de la pensión del jubilado que servirá de base a la aportación;
- c) La fecha a partir de la cual el interesado deberá cubrir las aportaciones y en su caso, los abonos correspondientes.

En el caso de los jubilados se notificará por correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución a los patrones o instituciones que hayan concedido y paguen el importe de la jubilación.

Las personas sujetas a la continuación voluntaria del régimen deberán efectuar el pago de sus aportaciones, abonos al crédito, y en su caso, cuota del 1% para administración, operación y mantenimiento del conjunto de que se trate.

El entero de las aportaciones, abonos y cuotas de mantenimiento, en su caso, de los trabajadores sujetos al régimen voluntario se hará por los interesados utilizando las formas que autorice la SHCP y el Instituto.

Para el pago de las aportaciones, cuotas de mantenimiento, otorgamiento y amortización de créditos se tomará como base:

1. El salario integrado que hubiese percibido en promedio el trabajador durante los últimos seis meses en que prestó servicios.
2. En el caso de los jubilados la base será, a juicio de éstos, el salario promedio señalado en la fracción anterior o el monto de la pensión en efectivo que disfruten como jubilados.

Para determinar la cuota diaria tratándose de pensiones que perciban los jubilados se dividirá su importe entre 7 si el pago es semanal, entre 30 si es mensual o entre 360 si es anual; y

3. Cualquiera de las bases no podrá ser inferior al salario mínimo general de la zona de que se trate ni superior a diez veces dicho salario.

El régimen de continuación voluntaria se termina;

1. Por la existencia de una nueva relación laboral;
2. Por declaración expresa al Instituto firmada por el interesado;
3. Porque se dejen de constituir los depósitos durante un período de seis meses; y ,
4. Por fallecimiento del interesado.

CAPÍTULO 4
PREVISIÓN SOCIAL

4.1. PREVISIÓN SOCIAL

4.1.1 Definición

Podríamos definir a la previsión social como al conjunto de instituciones, normas y prestaciones que proporcionan ayuda y protección a los trabajadores y a sus dependientes económicos, ya sea proporcionando servicios o mediante la entrega de bienes, tales como despen-sas, alimentación, habitación, servicios médicos, actividades culturales recreativas, deportivas y de seguridad, así como de todos aquellos conceptos que les facilite o proporcione una vida más cómoda, higiénica, o de bienestar general y que sobre todo, les asegure contra posibles conse-cuencias, temporales o permanentes, de una reducción en la capacidad económica del trabaja-dor, lo que se traduce en mejores relaciones de trabajo y un aumento en la productividad de las empresas.

Ahora bien, la previsión social no se concreta a la idea de conservar para el ser humano su capacidad de laborar por un plazo mayor, sino que su propósito se orienta hacia la cobertura de otros fines, tales como:

- La búsqueda de ingresos que le permitan al trabajador una existencia digna y decorosa, junto con su familia.
- El disfrute de una condición aceptable dentro del grupo social en el que se encuentra.
- Busca la ampliación de un régimen de seguridad que abarque el mayor número de contin-gencias posible, o sea, que no cubra únicamente los riesgos ordinarios propios o de los inte-grantes de su familia, que comúnmente se presentan en el contacto con los objetos que los rodean.
- La asignación de recursos económicos cuando sobreviene el desempleo, ya sea provocado por reducciones en la producción, por acontecer incapacidades o por vejez.

- A la satisfacción de necesidades de carácter no monetario, sino de naturaleza personal o familiar, como actividades de tipo cultural, recreativo, deportivo, o de aquellas que se conocen hoy como de "ocio activo", que incluyen: las educacionales, de transporte, comunicación y viajes, entre otras.
- El respeto y garantía a una vejez digna en la que el individuo no dependa de otras, sino que tenga los recursos suficientes para llegar sin problemas al final de su existencia.

Las prestaciones son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

Dentro del tipo de prestaciones tenemos las legales y las obligatorias que marca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores y son las siguientes:

Prestaciones de Ley

- | | |
|--|--|
| a) Salario por cuota diaria | e) Becas educacionales |
| b) Descanso <ul style="list-style-type: none"> - Durante la jornada de trabajo continua - Semanal - Vacaciones - Obligatorio | f) Derecho a la vivienda |
| c) Aguinaldo | g) Derecho a la prima de antigüedad |
| d) Derecho a participar en las utilidades | h) Seguridad social |
| | i) Pago de horas extras y trabajo extraordinario |
| | j) Derecho a la capacitación y adiestramiento |

Dentro del tipo de prestaciones adicionales tenemos:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| a) Vales de despensa | k) Apoyo para actividades culturales |
| b) Ayuda para transporte | l) Fondos de ahorro |
| c) Ayuda para útiles escolares | m) Jubilaciones |
| d) Ayuda para gastos de matrimonio | n) Servicios médicos hospitalarios |
| e) Ayuda para gastos de funeral | o) Subsidios por incapacidad |
| f) Comedor | p) Guarderías |
| g) Becas para hijos de trabajadores | q) Vales de restaurante |
| h) Vales de gasolina | r) Planes de retiro |
| i) Ayuda para uniformes escolares | s) Planes de pensiones |
| j) Cuotas para clubes deportivos | |

Hemos de señalar que este listado es en forma enunciativa más no limitativa, y tiene por objeto ejemplificar algunas prestaciones de previsión social.

El principal objetivo que una empresa desea al otorgar una prestación de este tipo es elevar tanto el nivel económico de vida, como el nivel sociocultural de los trabajadores, de tal manera que dichos ingresos o prestaciones sean considerados bajo las normas de la Ley del impuesto sobre la renta y de su reglamento, como ingresos no acumulables y que a la vez sean un gasto deducible para el patrón.

Las prestaciones de previsión social se incluyen en las cláusulas del contrato y pueden obtenerse también por acuerdo entre patrón y trabajadores.

Es muy importante que exista un adecuado plan de previsión social, con apego a las leyes vigentes con el propósito de que dichas prestaciones sean deducibles para los contribuyentes y exentas para los trabajadores, así como no integrables al salario para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La aplicación de prestaciones debe estar regida siempre por normas preferentemente escritas y las desviaciones a las mismas, autorizadas únicamente por los funcionarios jerárquicamente más altos.

4.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Las características de las prestaciones de previsión social deberán de ser las siguientes:

- Que sean otorgadas en forma adicional al salario.
- Que se otorguen con la finalidad de satisfacer necesidades comunes de los trabajadores, por lo que deben ser generales.
- Deben proporcionar la seguridad en los casos de muerte, incapacidad, enfermedad, maternidad, vejez, terminación en las relaciones de trabajo, etcétera, de que el trabajador, cuando algunos de estos eventos suceda, contará con elementos materiales necesarios para hacerles frente, precisamente mediante la prevención de los mismos.
- Buscan el desarrollo integral del individuo.
- Fomentan el espíritu de grupo.
- Son reguladoras de la relación capital - trabajo.

De acuerdo a las disposiciones establecidas en la LISR, su reglamento y otras leyes conexas, los contribuyentes podrán efectuar la deducción de diversos gastos de los ingresos que obtenga; entre dichos gastos se encuentran los sueldos, salarios y prestaciones al personal. En dichas disposiciones, los gastos deberán reunir determinados requisitos formales, para poder efectuar su correcta deducción de los ingresos. Entre los mencionados requisitos encontramos los que a continuación se relacionan con la previsión social:

- Que sean estrictamente indispensables, para la obtención de ingresos y para los fines de la actividad del contribuyente que los erogue.
- Que los gastos erogados, estén debidamente registrados en la contabilidad.
- Que tratándose de Prestaciones de Previsión Social, éstos deberán establecerse en un "Plan" que deberá:
 - a) Formularse, por escrito, en un plan y/o reglamento operativo.
 - b) Indicar entre otros datos, la fecha a partir de la cual se inicie la operación del Plan, de la prestación o se adicione, cambie o modifique alguna de las condiciones establecidas, en el articulado, cuando ya exista un plan o la prestación.
 - c) Se deberán de comunicar al personal, dentro del mes siguiente a dicho inicio o modificación.

4.3 FONDO DE AHORRO

El objetivo primordial del fondo de ahorro es lograr mayor bienestar posible para los empleados y mejorar sus condiciones de vida a través de las aportaciones de previsión social.

Para la creación del fondo se pueden seguir básicamente dos alternativas:

- a) Que únicamente se efectúen aportaciones de la empresa al fondo por cuenta de los empleados y en este caso deberán participar todos los empleados.
- b) Que se efectúen aportaciones tanto por la empresa como por los empleados, siendo en este caso obligatorio que participen cuando menos el 75% de los empleados.

Conviene señalar, aun cuando no lo establece el Reglamento de la Ley del ISR, que el dinero proveniente del fondo y formado por las aportaciones de la empresa, así como del empleado se debe depositar en un banco, en cuenta de cheques a nombre del fondo. También es

aconsejable que la administración del fondo se deje en manos de un comité formado, en igual número, por representantes tanto de la empresa como de los participantes. También sería recomendable establecer que, en caso de fallecimiento del participante, los beneficiarios pueden ser su cónyuge o la persona con quien viva en concubinato y sus ascendientes que dependan económicamente de él.¹⁴

4.3.1 Estructura de funcionamiento del fondo de ahorro

La mecánica del fondo es la siguiente:

- a) *Deben establecerse y prepararse los estatutos respectivos en los que se reglamenten la operación y control del fondo de ahorro. Por consiguiente se establecerán claramente las limitaciones de la aportación, el interés que devengarán los préstamos otorgados y cualquier otro aspecto importante.*
- b) *Aclarar que cuando menos el 75% de los empleados participen del fondo si hacen aportaciones o el 100% si no las hacen, pues de lo contrario las aportaciones no podrán ser deducibles.*

El fondo podrá otorgar préstamos por el importe que deseen, siempre y cuando no exceda el equivalente a la suma de su aportación más la de la empresa, en períodos que puedan fijarse en los estatutos que reglamenten la operación y control del fondo de ahorro.

Conviene que se establezca un máximo en el monto de los préstamos inferiores al 100% de las aportaciones que se efectúen, para que quede un pequeño remanente que demuestre que hay un ahorro por parte de los empleados.

¹⁴ Ledesma Villar Luis Carlos. Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social, 2a. edic., ISEF. México, 1983, págs. 49-51

Por lo que se refiere a los intereses del fondo, ya sea a través de los préstamos a empleados o por la inversión de remanentes, podrán ser distribuidos entre los participantes según las aportaciones en cualquier momento que se decida.

Es importante que la tasa de interés que se cobre sea razonable. Lo anterior significa que, desde el punto de vista fiscal, no sería conveniente que la tasa fuera baja sino una tasa promedio entre la tasa bancaria por préstamos personales y la tasa que producen los valores de renta fija.

4.4 TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL

4.4.1 Deducibilidad

Las erogaciones efectuadas por las empresas por concepto de Previsión Social deberán contar con los siguientes requisitos para ser deducibles:

- a) De acuerdo con el Artículo 24, fracción XII de la Ley del ISR, las prestaciones de previsión social deberán otorgarse en forma general a través de un plan, en beneficio de todos los trabajadores.
- b) El Reglamento de la Ley mencionada, en sus artículos 19, 20 y 23 establece que los planes de previsión social tienen que reunir los siguientes requisitos:
 - Deben constar por escrito, indicando la fecha a partir de la cual se inicia cada plan y se deberán comunicar al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.
 - Que en el caso de planes de seguro de vida sólo se asegure a los trabajadores.
 - Los planes de previsión social deberán otorgarse a todos los trabajadores en forma general y sobre las mismas bases; no obstante, pueden otorgarse beneficios diferentes en el caso de personal de confianza y personal sindicalizado, siempre y cuando los beneficios otorgados a

los primeros no sean proporcionalmente superiores a los que se otorguen a los demás trabajadores, en caso contrario deberá calcularse la proporción no deducible de las prestaciones otorgadas a los empleados de confianza.

Esta limitante no aplica cuando los beneficios sean proporcionalmente mayores para salarios menores.

Las bases sobre las que se otorga la previsión social pueden ser diferentes en los siguientes casos:

- a) Planes de previsión social para trabajadores de una misma empresa, en la que exista más de un sindicato, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato, podrán no ser equivalentes.
 - b) Planes de previsión social para personal que se encuentre sometido a un riesgo de trabajo sensiblemente mayor que el resto de los trabajadores, en cuyo caso la naturaleza del riesgo debe ser concordante con la del beneficio que se establezca para el caso, y dicho beneficio, deberá ser independientemente de que se trate de empleados de confianza o de los demás trabajadores.
 - c) Planes de previsión social para el personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.
- Cuando el plan contenga aportaciones de los trabajadores o empleados de confianza, deberán participar por lo menos el 75% de los elegibles.
 - Los beneficiarios de las referidas prestaciones de previsión social serán los trabajadores de la empresa, y en su caso, el cónyuge o la persona con quien viva en concubinato, los ascendientes o descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de de-

pendencia económica, vivan en el mismo domicilio del trabajador. El requisito de dependencia económica, no será necesario en caso de prestaciones por fallecimiento.

4.4.2 Tratamiento fiscal de las pensiones o jubilaciones en los planes de previsión social

El Artículo 21 del Reglamento de la Ley del ISR establece que las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiéndose pactar rentas garantizadas siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre y cuando no se exceda el valor actuarial de la misma.

Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base en el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo.

Cuando se hubiera transferido el valor actuarial correspondiente al fondo de pensiones del trabajador se computará el tiempo de servicio en otras empresas.

4.4.3 Aportaciones a fondos de ahorro

De conformidad con lo previsto en el Artículo 22 del Reglamento de la Ley del ISR, las aportaciones que efectúen las empresas a fondos de ahorro, serán deducibles cuando se ajusten a los plazos y requisitos siguientes:

1. Que el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador incluyendo a los empleados de confianza, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMG del área geográfica en que se encuentra el establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.

2. Que el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación o una vez por año.
3. Que el fondo se destine a otorgar préstamos a los trabajadores participantes y el remanente se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal.

4.5 PREVISIÓN SOCIAL PARA EL EMPLEADO

Para considerar como un ingreso exento las prestaciones de previsión social otorgadas al personal de la empresa, deben cumplirse los requisitos que a continuación se analizan de acuerdo con los siguientes puntos:

- 1) Exención de prestaciones de previsión social con base en los ingresos.
- 2) Exención de prestaciones de previsión social con base en el salario mínimo.
- 3) Exención ilimitada de prestaciones de previsión social.

4.5.1 Exención de prestaciones de previsión social con base en los ingresos

Dentro de esta categoría se encuentran los siguientes conceptos(Art. 77 fracción VI):

- a) Los subsidios que son otorgados por enfermedad, accidente u otro tipo de eventualidad, que complementan al salario o sueldo nominal del trabajador o empleado.
- b) Becas educacionales para los trabajadores o sus hijos.
- c) Guarderías infantiles.
- d) Actividades culturales y deportivas.
- e) Otras prestaciones de naturaleza análoga.

Estas prestaciones se encuentran limitadas, de acuerdo con el último párrafo del Artículo 77 de la Ley del ISR:

- 1) Si la suma de percepciones por sueldos y salarios y la previsión social no exceden 7 veces el SMG (salario mínimo general), la previsión social estará exenta al 100%.
- 2) Si la suma de percepciones por sueldos y salarios es mayor a 7 veces el SMG, entonces la previsión social que se otorgue estará exenta hasta un monto equivalente a 1 SMG.
- 3) Si la suma de percepciones por sueldos y salarios es inferior a 7 veces SMG, pero agregándole la previsión social excede de dicho monto estará exento (lo que sea mayor):
 - a) 1 SMG.
 - b) La diferencia entre 7 veces SMG y el sueldo del empleado.

Cabe señalar que estas reglas solo se aplican para el cálculo del impuesto anual de los trabajadores.

En el caso de retenciones mensuales, de acuerdo, con el Artículo 80, párrafo XII, sólo procederá la gravación de la previsión social cuando se den simultáneamente los siguientes supuestos:

- a) Que sus ingresos mensuales sean superiores a 7 veces el SMG.
- b) Que sus ingresos por previsión social sean superiores a 1 SMG.

4.5.2 Exención de prestaciones de Previsión Social con base en el salario mínimo

Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez previstas en la Ley del seguro social y las provenientes de la

cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente. Por el excedente se pagará impuesto.

También se encuentran dentro de este concepto el fondo de ahorro, el cual se encuentra condicionado a que las aportaciones no excedan del 13% de los salarios de cada trabajador o empleado, considerando exclusivamente la parte que no exceda de 10 salarios mínimos generales.

4.5.3 Exención ilimitada de prestaciones de Previsión Social.

En este rubro se encuentran los reembolsos de gastos médicos, hospitalarios, de servicios dentales y de funeral, que se otorgan de manera general para los cuales no marca la Ley del ISR ninguna limitación.

En conclusión podemos decir que las siguientes prestaciones de previsión social debidamente aplicadas y otorgadas conforme a las reglas citadas cumplen con el objetivo primordial de beneficiar y elevar la calidad de vida del trabajador y mejorar la relación laboral entre este y el patrón dando como resultado una mejor productividad.

**DEDUCIBILIDAD PARA EL PATRÓN ART. 24 FRACC. XII DE
LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y ARTS. 19 AL 23 DEL
REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

EXENTA PARA EL TRABAJADOR

ART. 77

PRESTACIÓN		LÍMITE DE EXENCIÓN
Jubilaciones, fallecimientos, pensiones por invalidez, vejez, cesantía o retiro.	Fracción III	Monto diario de hasta 9 veces el SMG de la zona geográfica del contribuyente.
Reembolso por gastos dentales, servicios médicos y hospitalarios y de funeral.	Fracción IV	Otorgadas de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
Subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas.	Fracción V	Sólo hasta un SMG de la zona geográfica del contribuyente elevado al año a menos que la suma de estas prestaciones y sus remuneraciones ordinarias no rebasen 7 veces el salario mínimo anual de la zona.
Fondos de ahorros.	Fracción VIII	13% del sueldo con un tope de 10 veces el SMG de la zona geográfica del contribuyente.

Por lo que se refiere a la posibilidad de otorgar comida a los trabajadores; despendas familiares y prestaciones a través de seguros. Estas prestaciones podrían quedar como conceptos análogos de previsión social, pero dado que no están comprendidos expresamente daremos a continuación las ideas que nos sirven de base para considerarlas análogas a la previsión social.

"Se exceptúan del pago del impuesto a que se refiere este Título los siguientes ingresos:....fracc. XXVII los percibidos en conceptos de alimentos en los términos de Ley".

A mayor abundamiento he aquí lo que ordena el art. 78 de la Ley:

"...No se consideran ingresos en bienes los servicios de comedor y comida proporcionados a los trabajadores para el desempeño de las actividades propias de éstos y que estén de acuerdo con la naturaleza del trabajo prestado".

De lo anterior se desprende que la comida dada a los trabajadores no es un ingreso en bienes para ellos, y que por tanto no cae dentro del objeto de la LISR que grava los ingresos en efectivo, en especie o en crédito.

Para el patrón el otorgamiento de esta prestación significará un gasto indispensable para los fines de su negocio. En consecuencia, será deducible en la determinación de la base gravable del impuesto sobre la renta e impactará en los gastos de operación o en el costo de ventas del negocio según sea el caso.

En cuanto a las despendas familiares que el patrón puede conceder a sus trabajadores como una prestación adicional, se debe establecer claramente la forma en que podrán gozar de ella ya que el hecho de que sea gratuita puede impedir que no cumpla con sus objetivos.

4.6 APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL PARA QUE NO INTEGREN AL S.B.C.

4.6.1 Prestaciones de Ley

Horas extras

Se considera que el pago por el tiempo extraordinario, cuando este se presente eventualmente hasta el margen legalmente autorizado no integrará el salario base de cotización. Se considera como eventual la prestación del referido servicio, hasta por 3 horas diarias, tres veces a la semana, un bimestre continuo o en forma discontinua hasta noventa días, y en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con el tiempo excedente.

Aguinaldo

El aguinaldo anual que se entrega a los trabajadores en terminos del artículo 27, primer párrafo, de la LSS sí forma parte del salario para efectos de seguro social, constituye una gratificación anual que debe pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

Prima vacacional

Es una prestación que tiene como finalidad, permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que puedan disfrutar mejor sus vacaciones. Integra de acuerdo con lo dispuesto en el art. 27 primer párrafo, de la LSS. Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Vacaciones

Las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementa en modo alguno el salario diario, ya que no es más de lo que recibe el trabajador por el pago de los días no laborados, precisamente por estar en período de vacaciones.

Reparto de utilidades

No forma parte del salario base de cotización, esto conforme a lo reglado por el art. 27, fracción IV, de la LSS.

Pago de día festivo

Para este concepto existen dos hipótesis normativas a considerar:

1.- **No trabajados si integran.** Las percepciones por días festivos y de descanso semanal si forman parte del salario base de cotización, porque la LFT establece que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario del trabajador que descanse, y para que subsista aún cuando no trabaje; por lo que los pagos del salario correspondiente a esos días de descanso y festivos son pagos en efectivo por cuota diaria, y en consecuencia, sí son parte integrante del salario de acuerdo con lo establecido en el art. 32 de la LSS.

2.- **Trabajados.** Cuando se trate del pago de días festivos a trabajadores, la compensación que reciben los trabajadores por laborar en sus días de descanso semanal no forman parte del salario, porque esta retribución constituye una indemnización al trabajador por renunciar al derecho de disfrutar de su descanso, y con independencia de esa compensación se le paga el salario proporcional al séptimo día por la energía de su trabajo que durante la semana correspondiente puso a disposición de su patrón.

4.6.2 Prestaciones adicionales

Alimentación

1. Sin costo para el trabajador. De conformidad con lo regulado por el artículo 32 de la LSS, si la alimentación se proporciona de manera gratuita, si integra al SBC y si se otorgan uno, dos o tres alimentos, cada uno de ellos incrementará el salario en un 8.33%, por lo que en el caso de proporcionarse los tres alimentos se estimará aumentado su salario en un 25%.
2. Con costo para el trabajador. De conformidad con lo regulado por el artículo 27 de la LSS, cuando la alimentación se entregue en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter, cuando representan como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el D.F.

Fondo de ahorro

1. Cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra al salario.
2. Cuando el ahorro se constituya en forma diversa o el trabajador pueda retirarlo más de dos veces al año, integrará al salario.
3. Cuando el fondo de ahorro se integre mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización.
4. Si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

Las aportaciones al fondo de ahorro no deberán exceder el 13% de los salarios de cada trabajador y tendrán un tope de 10 veces el SMG de la zona geográfica del contribuyente.

Bono o ayuda para transporte

1. Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien de manera de reembolso por un gasto específico sujeto a comprobación.
2. Por el contrario si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 27 de la LSS.

Despensa

No integra al salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del SMGDF. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado, el excedente integrará el salario base de cotización. También se consideran como despensas los vales destinados para tal fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

Premios por asistencia y puntualidad

Estos conceptos no integran el salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% de dicho salario. Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada uno de los conceptos señalados, integrarán el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes.

Seguros de vida, invalidez y gastos médicos

Si un patrón contrata en lo personal un seguro de grupo o global en favor de sus trabajadores, tal prestación no integra salario, porque la relación contractual se da entre la institución aseguradora y dicho patrón, aunque el beneficiario sea el trabajador y sus familiares. Los trabajadores no reciben un beneficio directo en especie o en dinero por su trabajo, sólo se verán beneficiados por el seguro, cuando se presente la eventualidad prevista en el contrato.

CAPÍTULO 5
CASO PRÁCTICO

Con el siguiente caso práctico, indicaremos la aplicación de la seguridad social, de acuerdo a lo señalado en la legislación del seguro social vigente desde el 1° de julio de 1997, así como su relación con la Ley del S.A.R. y la Ley del Infonavit, este ejemplo de aplicación tendrá una comparación con la Ley anterior.

SUMARIO

1. Elementos de un ejemplo
2. Cuotas obrero patronales hasta junio de 1997
3. Cuotas obrero patronales bajo la Ley vigente, a partir de julio de 1997
 - 3.1 Seguro de enfermedades y maternidad
 - 3.2 Seguro de Invalidez y vida
 - 3.3 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
 - 3.4 Seguro de riesgos de trabajo
 - 3.5 Seguro de guarderías y prestaciones sociales
4. Cuadro comparativo entre ambas legislaciones

1. Elementos de un ejemplo

Para mostrar la nueva mecánica en la determinación de las cuotas obrero patronales, se considerará el caso de una empresa cuya prima de riesgo de trabajo se ubica en el grado medio, clase II, correspondiendo al factor de 1.13065%, y cuyos salarios de 7 de sus empleados ascienden a:

T1- Roberto Zaragoza Bobadilla	1	\$ 34.45	\$ 36.01
T2- Ascensión López Arias	3	\$ 103.35	\$ 108.02
T3- Raúl Uribe Zaragoza	5	\$ 172.25	\$ 180.03
T4- Catalina Soria Cerón	10	\$ 344.50	\$ 360.07
T5- Alfredo Vázquez Pacheco	16	\$ 551.20	\$ 576.11
T6- Ma. Ocotlán Pérez Moreno	20	\$ 689.00	\$ 720.14
T7- José Romero Rivero	25	\$ 861.25	\$ 900.17

2. Cuotas obrero patronales hasta junio de 1997

T1	36.01	3.15	1)	2.14	1)
T2	108.02	9.45	3.38	6.43	2.30
T3	180.03	15.75	5.63	10.71	3.83
T4 2)	360.07	31.51	11.25	20.50	7.32
T5 2)	576.11	50.41	18.00	20.50	7.32
T6 2)	720.14	63.01	22.50	20.50	7.32
T7 2) y 3)	900.17	78.76	28.13	20.50	7.32
Total	2,880.55	252.04	88.89	101.28	35.41

1) Al percibir el salario mínimo el trabajador no aporta nada

2) Para el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el salario base de cotización, se limita a un máximo de 10 veces el salario mínimo general del D.F. (34.45 X 10 = 344.50)

3) Para todos los ramos, excepto invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el salario base de cotización se limita a un máximo de 25 veces el salario mínimo general del D.F. (34.45 X 25 = 861.25)

					Total Trabajador 5.25%	Total Cuotas
T1	0.41	0.36	0.72	6.78	1)	6.78
T2	1.22	1.08	2.16	20.34	5.68	26.02
T3	2.04	1.80	3.60	33.90	9.46	43.36
T4	4.07	3.60	7.20	66.88	18.57	85.45
T5	6.51	5.76	11.52	94.70	25.32	120.02
T6	8.14	7.20	14.40	113.25	29.82	143.07
T7	10.18	9.00	17.23	135.67	35.45	171.12
Total	32.57	28.80	56.83	471.52	124.30	595.82

1) Al percibir salario mínimo el trabajador no aporta nada

3. Cuotas obrero patronales bajo la ley vigente, a partir de julio 1997

3.1. Seguro de enfermedades y maternidad

a) Aportación patronal fija para prestaciones en especie

Cuota diaria		% de aportación	=	Cuota patronal por un trabajador
34.45	por	13.90%	=	4.79

Cuota por un trabajador		No de trabajadores	=	Cuota patronal por los 7 trabajadores
4.79	por	7	=	33.53

b) Aportación adicional por ingresos mayores a 3 salarios mínimos del D.F. para prestaciones en especie

T1	36.01	103.35	0.00	0.00	0.00	0.00
T2	108.03	103.35	4.67	0.28	0.09	0.37
T3	180.03	103.35	76.68	4.60	1.53	6.13
T4	360.07	103.35	256.72	15.40	5.13	20.53
T5	576.11	103.35	472.76	28.37	9.46	37.83
T6	720.14	103.35	616.79	37.01	12.34	49.35
T7 1)	861.25	103.35	757.90	45.47	15.16	60.63
Total	2,841.64	723.45	2,185.52	131.13	43.71	174.84

1) Salario base de cotización equivalente a 25 veces el salario mínimo vigente en el D.F.

C) Aportación establecida en el art. 25 de la L.S.S. (prestaciones en especie - pensionados)

T1	36.01	0.38	1)	0.38
T2	108.02	1.13	0.41	1.54
T3	180.03	1.89	0.68	2.57
T4	360.07	3.78	1.35	5.13
T5	576.11	6.05	2.16	8.21
T6	720.14	7.56	2.70	10.26
T7	861.25	9.04	3.23	12.27
Total	2,841.63	29.83	10.53	40.36

1) Por percibir como cuota diaria el equivalente a un salario mínimo, no aporta nada
2) Salario base de cotización equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F.

d) Resumen de aportaciones para el financiamiento de las prestaciones en especie

T1	5.17	0.00	5.17
T2	6.20	0.50	6.70
T3	11.28	2.21	13.49
T4	23.97	6.48	30.46
T5	39.21	11.62	50.83
T6	49.36	15.04	64.39
T7	59.30	18.39	77.69
Total	194.48	54.24	248.72

e) Aportaciones para cubrir prestaciones en dinero

T1	36.01	0.25	1)	0.25
T2	108.02	0.76	0.27	1.03
T3	180.03	1.26	0.45	1.71
T4	360.07	2.52	0.90	3.42
T5	576.11	4.03	1.44	5.47
T6	720.14	5.04	1.80	6.84
T7 2)	861.25	6.03	2.15	8.18
Total	2,841.63	19.89	7.01	26.90

1) Por percibir como cuota diaria el equivalente a un salario mínimo, no aporta nada

2) Salario base de cotización equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F.

f) Aportaciones para el financiamiento de prestaciones en dinero y en especie

T1	5.42	0.00	5.42
T2	6.96	0.77	7.73
T3	12.54	2.66	15.2
T4	26.49	7.38	33.88
T5	43.24	13.06	56.29
T6	54.40	16.84	71.24
T7	65.33	20.54	85.87
Total	214.38	61.25	275.63

3.2. Seguro de invalidez y vida

T1	36.01	0.63	1)	0.63	
T2	108.02	1.89	0.68	2.57	
T3	180.03	3.15	1.13	4.28	
T4	360.07	6.30	2.25	8.55	
T5 2)	516.75	9.04	3.23	12.27	
T6 2)	516.75	9.04	3.23	12.27	
T7 2)	516.75	9.04	3.23	12.27	
Total	2,234.38	39.09	13.75	52.84	

1) Por percibir como cuota diaria el equivalente a un salario mínimo, no aporta nada
 2) Salario base de cotización equivalente a 15 veces el salario mínimo general del D.F.

3.3. Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

T1	36.01	0.72	1.13	1)	1.85
T2	108.02	2.16	3.40	1.22	6.78
T3	180.03	3.60	5.67	2.03	11.30
T4	360.07	7.20	11.34	4.05	22.59
T5 2)	576.11	11.52	16.28	5.81	33.61
T6 2)	720.14	14.40	16.28	5.81	36.49
T7 2) y 3)	861.25	17.23	16.28	5.81	39.32
Total	2,841.63	56.83	70.38	24.73	151.94

1) Por percibir como cuota el equivalente a un salario mínimo, no aporta nada
 2) En el cálculo de cesantía en edad avanzada y vejez, se consideró un salario base de cotización equivalente a 15 veces el salario mínimo del D.F.
 3) En el cálculo del seguro de retiro, se consideró un salario base de cotización equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F.

3.4. Riesgos de trabajo

T1	36.01	0.41
T2	108.02	1.22
T3	180.03	2.04
T4	360.07	4.07
T5	576.11	6.51
T6	720.14	8.14
T7	861.25	9.74
Total	2,841.63	32.13

1) Importe de 25 veces el salario mínimo general del D.F.

3.5. Seguro de guarderías y prestaciones sociales

	1996	1997
T1	36.01	0.36
T2	108.02	1.08
T3	180.03	1.80
T4	360.07	3.60
T5	576.11	5.76
T6	720.14	7.20
T7 1)	861.25	8.61
Total	2,841.63	28.42

1) Importe de 25 veces el salario mínimo del D.F.

4. Cuadro comparativo entre ambas legislaciones

	1996	1997	Diferencia
Ley vigente hasta el 30 junio de 1997			
Enfermedades y maternidad	252.04	88.89	340.93
Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte	101.28	35.41	136.69
Riesgo de trabajo	32.57		32.57
Guarderías	28.80		28.80
Retiro	56.83		56.83
Total	471.52	124.30	595.82
Ley vigente a partir del 1° de julio de 1997			
Enfermedades y maternidad	214.38	61.25	275.63
Invalidez y vida	39.09	13.75	52.84
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez	127.21	24.73	151.94
Riesgos de trabajo	32.13		32.13
Guarderías y prestaciones sociales	28.42		28.42
Total	441.23	99.73	540.96
Diferencia	30.29	24.57	54.86



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION DEL IMASS

CÉDULA DE DETERMINACIÓN DE CUOTAS

CÓDIGO DE EMPRESA: 981229465 2^{da} LETRA: 199812 01 13065 PUESTO: PRESIDENTE FEDERAL DE CUOTAS 880314 AB4 ACTIVIDAD: IMA 11 B16 10

INDUSTRIAS MARGARITA, S.A. CARRILLO DE LA SIERRA 35 INDUSTRIA DE MANUFACTURAS Y SECTOR B16 10

AV. I. ZARAGOZA No. 102 COL. PROGRESO DISTRITO FEDERAL C.V. DE ROPA DE VESTIR Y BOMBERIA GRAL INDUSTRIA DE MANUFACTURAS Y SECTOR

INDICADOR	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	
INDICADOR	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	VALOR	
07	93 76 0315	LOPEZ ARTAS ASCENSION	108.02	4.79	0.37	1.03	1.54	1.22	2.57	1.08	12.60	LOAA 760514-B21	2.57	1.08	12.60		
63	84 65 0591	PEREZ MORENO MA. OCOTLAN	720.14	4.79	49.35	6.84	10.26	8.14	12.27	7.20	98.85	PEMO 650712-D40	12.27	7.20	98.85		
01	89 72 2843	ROMERO RIVERO JOSE	900.17	4.79	60.61	8.18	12.27	9.74	12.27	8.61	116.49	RORJ 721110-BU2	12.27	8.61	116.49		
01	92 65 0785	SORTA CERON CATALINA	360.07	4.79	20.53	3.42	5.13	4.07	8.55	3.60	50.09	SOCC 650314-T12	8.55	3.60	50.09		
53	87 50 0005	URIBE ZARAGOZA RAUL	180.03	4.79	6.13	1.71	2.57	2.04	4.28	1.80	23.32	UIZR 500820-M42	4.28	1.80	23.32		
07	69 51 9030	VAZQUEZ PACHECO ALFREDO	576.11	4.79	37.83	5.47	8.21	6.51	12.27	5.76	80.84	VAPA 510912-JT2	12.27	5.76	80.84		
06	49 67 8047	ZARAGOZA BOBADILLA ROBERTO	36.01	4.79	0.00	0.25	0.38	0.41	0.63	0.36	6.82	ZABR 670810-LT4	0.63	0.36	6.82		
CONCEPTOS			IMPORTES														
7	7		33.53	174.84	26.90	40.36	32.13	52.84	28.41	389.01		32.13	52.84	28.41	389.01		
7	7		33.53	174.84	26.90	40.36	32.13	52.84	28.41	389.01		32.13	52.84	28.41	389.01		
			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
Cursos de Noche			MIS			MIS			MIS			MIS			MIS		
34.45	03 12 98	NETO A PAGAR	33.53	174.84	26.90	40.36	32.13	52.84	28.41	389.01		32.13	52.84	28.41	389.01		

NOTAS: 1. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 2. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 3. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 4. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 5. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 6. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 7. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 8. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 9. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 10. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 11. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 12. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 13. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 14. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 15. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 16. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 17. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 18. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 19. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 20. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 21. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 22. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 23. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 24. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 25. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 26. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 27. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 28. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 29. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 30. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 31. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 32. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 33. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 34. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 35. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 36. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 37. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 38. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 39. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 40. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 41. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 42. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 43. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 44. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 45. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 46. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 47. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 48. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 49. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 50. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 51. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 52. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 53. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 54. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 55. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 56. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 57. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 58. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 59. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 60. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 61. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 62. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 63. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 64. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 65. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 66. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 67. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 68. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 69. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 70. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 71. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 72. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 73. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 74. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 75. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 76. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 77. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 78. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 79. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 80. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 81. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 82. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 83. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 84. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 85. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 86. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 87. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 88. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 89. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 90. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 91. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 92. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 93. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 94. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 95. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 96. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 97. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 98. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 99. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998. 100. EL VALOR DE LAS CUOTAS DEBE SER DE CUOTAS DE 1998.

Para efectos de cotización en el Infonavit, con el siguiente caso práctico mostraremos la determinación de las cuotas obrero patronales, tomando en cuenta los sueldos de los trabajadores del ejemplo anterior.

		Salario Diario Integrado	Salario Diario Integrado
T1- Roberto Zaragoza Bobadilla	1	\$ 34.45	\$ 36.01
T2 - Ascensión López Arias	3	\$ 103.35	\$ 108.02
T3 - Raúl Unbe Zaragoza	5	\$ 172.25	\$ 180.03
T4 - Catalina Soria Cerón	10	\$ 344.50	\$ 360.07
T5 - Alfredo Vázquez Pacheco	16	\$ 551.20	\$ 576.11
T6- Ma. Ocotlán Pérez Moreno	20	\$ 689.00	\$ 720.14
T7 - José Romero Rivero	25	\$ 861.25	\$ 900.17

T1	36.01	1.80
T2	108.02	5.40
T3	180.03	9.00
T4	360.07	18.00
T5 1)	516.75	25.84
T6 1)	516.75	25.84
T7 1)	516.75	25.84
Total	2,234.38	111.72

1) Salario base de cotización equivalente a 15 veces el salario mínimo general del D.F.

Con el siguiente ejemplo, mostraremos el procedimiento para determinar el descuento salarial para el pago de amortización en el Infonavit. Consideraremos el caso del trabajador T2-Ascensión López Arias.

Tenemos que la fórmula para determinar el importe de amortización de crédito del trabajador es:

$$\text{S.D.I. (al inicio del bimestre)} \times \text{Tasa de descuento} \times \left[\text{Número de días base de descuento} \right] = \text{Importe de amortización}$$

Para nuestro ejemplo tenemos que el salario diario integrado del trabajador T2 es de 108.02 y su tasa de descuento corresponde a un 20%.

Para determinar el importe de amortización, en el ejemplo, el cálculo se realizará sobre la base de un día laborado.

Substituyendo los datos en la fórmula tenemos lo siguiente:

$$108.02 \times 20\% \times 1 = \underline{21.60}$$

El pasado 14 de octubre de 1997 el H. Consejo del Infonavit aprobó una reducción en los porcentajes de descuentos que se aplican a los salarios de los trabajadores que tienen créditos otorgados por el Instituto. La aplicación de este procedimiento fue a partir del 5° bimestre de 1997.

Los nuevos porcentajes para retención de descuentos al Infonavit son los siguientes:

	20.00%	25.00%	30.00%
De 1 a 2.5	15.70%	19.60%	24.60%
Más de 2.5 a 3.5	16.80%	21.00%	26.00%
Más de 3.5 a 4.5	17.20%	21.50%	26.50%
Más de 4.5 a 5.5	17.70%	22.10%	27.10%
Más de 5.5 a 6.5	17.80%	22.30%	27.30%
Más de 6.5.	20.00%	25.00%	30.00%

Cálculo para determinar el nuevo descuento salarial y el importe del pago de amortización de crédito.

Datos requeridos

a) Salario diario integrado del trabajador	108.02
b) Porcentaje de descuento del "aviso para retención de descuentos"	20.00%
c) Salario mínimo diario del área geográfica en que se encuentra ubicado el centro laboral del trabajador	34.45
d) Días no laborados por el trabajador debido a ausentismos o incapacidades	

Cálculos

1 Expresar el salario diario integrado del trabajador en número de veces el salario mínimo del área geográfica del centro laboral	$\frac{108.02}{34.45}$	3.13
2 Se localiza en la tabla de "nuevas tasas de descuento" el porcentaje correspondiente Cruce de la columna "20.00%" y del renglón "Más de 2.5 a 3.5"		16.80%
3 Calcular el número de días base de descuento		
4 Determinar el importe mensual de amortización	$108.02 \times 16.80\%$	= <u>18.14</u>



PROGRAMA DE FINANCIAMIENTO DEL SEGURO SOCIAL

LOJA PARA BENEFICARIOS DEL SEGURO SOCIAL



CENALIA DE DETERMINACION DE CUANTIA, AMORTIZACIONES Y AMORTIZACIONES

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Y50 11406 10-4

INDUSTRIAS MARGARITA, S.A.

AV. L. ZARAGOZA No. 102 COL. PROGRESOS

986229465

987229465

IMA 880314 A84

DISTRITO FEDERAL

CAJA DE ROPA DE VESTIR Y ROPIERIA EN CRAL

LOJA 760514-B21

PERMO 650712-D40

ROPIA 721110-BU2

SOCC 650315-T12

UIZR 500820-M42

VAPA 510912-JT2

ZABR 670810-LT4

063

35

07010

11

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

10

34.45

03 12 98

56.83

56.83

0.00

95.11

95.11

151.94

151.94

1.13

1.85

7.70

11.30

22.09

33.61

15.39

22.59

22.09

39.32

22.09

36.49

22.09

6.78

4.62

2.16

106.04

106.04

14.40

720.14

720.14

17.23

17.23

7.20

7.20

3.60

3.60

180.01

180.01

576.11

576.11

11.52

11.52

36.01

36.01

0.72

5.40

25.84

25.84

18.00

9.00

25.84

1.80

5.40

0.00

5.40

25.84

25.84

18.00

18.00

27.14

25.84

1.80

111.72

111.72

18.14

18.14

129.86

129.86

111.72

111.72

18.14

18.14

129.86

129.86

111.72

111.72

18.14

18.14

129.86

129.86

111.72

111.72

18.14

18.14

129.86

129.86

111.72

111.72

18.14

18.14

12.18

62.33

65.16

40.59

38.24

59.73

3.65

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

281.80

Para el siguiente caso práctico mostraremos el manejo de I.S.R., cuando se tienen pagos de prestaciones de previsión social adicionales al sueldo ordinario, señalando los beneficios fiscales que obtiene una empresa y sus trabajadores.

La empresa pacto con sus trabajadores el otorgamiento de las prestaciones (de previsión social) en el contrato colectivo de trabajo.

- Fondo de ahorro con la aportación patronal exclusivamente con el 10% sobre el sueldo de cuota diaria.
- Ayuda para transporte a razón de \$ 3.00 diarios sobre un total promedio de 26 días laborables mensuales.
- Reembolso de gastos médicos dentales, hospitalarios, farmacéuticos y de óptica hasta por el 5% de sueldo de cuota diaria.
- Subsidio de comita a razón de \$ 7.00, a través del sistema de vales para restaurant, sobre un total promedio de 26 días laborables mensuales.
- Subsidio para gasto de despensa del 20% sobre un costo aproximado de \$ 700.00.
- Becas educacionales para el trabajador o sus hijos menores de 18 años en edad escolar hasta por el 20% de su sueldo de cuota diaria.

Trabajador	Cuota diaria	Fondo de ahorro	Ayuda para transporte	Gtos. médicos reembolsables	Subsidio comida	Subsidio despensa	Becas educativas
T1	34.45	103.35	78.00	51.67	182.00	140.00	206.70
T2	103.35	310.05	78.00	155.02	182.00	140.00	620.10
T3	172.25	516.75	78.00	258.37	182.00	140.00	1,033.50
T4	344.50	1,033.50	78.00	516.75	182.00	140.00	2,067.00
T5	551.20	1,653.60	78.00	826.80	182.00	140.00	3,307.20
T6	689.00	2,067.00	78.00	1,033.50	182.00	140.00	4,134.00
T7	861.25	2,583.75	78.00	1,291.87	182.00	140.00	5,167.50

Ejemplo para determinar la retención de I.S.R. en el caso de pago de prestaciones de previsión social adicionales al sueldo ordinario.

Para el cálculo tomaremos los datos obtenidos por el trabajador no. 7 y la determinación de la retención se hará sobre su ingreso mensual.

		I.S.R.	
		Gravado	Exento
Sueldo	25,837.50	25,837.50	
Reembolso de gastos médicos	1,291.87		1,291.87
Becas educativas	5,167.50		
Subsidio 20% despensa	140.00		
Ayuda para transporte	78.00		
Subsidio comida	182.00	4,520.22	1,047.28
Fondo de ahorro 10%	2,583.75		
Suma	<u>35,280.62</u>	<u>30,357.72</u>	<u>2,583.75</u> <u>4,922.90</u>

Las becas y la ayuda para despensa son prestaciones de previsión social contenidas en la fracción VI del artículo 77 como exentas con el límite de 7 salarios mínimos mensuales, así pues tenemos:

Suma de sueldos y prestaciones de previsión social establecidas en la fracción VI del artículo 77 de la LISR.

Sueldo	25,837.50	Tope S.M.G.	34.45
		Por un mes	<u>30.4</u>
Prestaciones:		Resultado mensual	1,047.28
Becas	5,167.50		<u>x 7</u>
Despensa	140.00	Tope	7,330.96
Transporte	78.00		
Comida	182.00		
	<u>5,567.50</u>		
	<u>31,405.00</u>		

En este caso procede la retención de acuerdo con el siguiente cálculo:

Prestaciones de P.S.	5,567.50
1 SMG	<u>1,047.28</u>
Excedente 1 SMG	4,520.22

Acumula para el cálculo conforme al artículo 80, 80-A y 80-B de la LISR

Sueldo	25,837.50
P.S. Gravada	<u>4,520.22</u>
Base gravable	30,357.72

En este caso, se efectúa retención ya que los sueldos y otras prestaciones son superiores a 7 veces el SMG, elevado al mes y además sus ingresos por previsión social (Art. 77 fracción VI) son superiores a 1 SMG, elevado al mes.

Cálculo de la retención mensual del impuesto

	Base del cálculo	30,357.72		
Aplicamos el artículo 80				
	Límite inferior	Límite Superior	Cuota fija	%
	20,827.35	En adelante	5,914.34	35
Cálculo subsidio				
Excedente al límite inferior	9,530.37			
Por % sobre excedente	35%			
Igual al impuesto marginal	<u>3,335.63</u>		Impuesto marginal	3,335.63
Más cuota fija	5,914.34		Porcentaje de subsidio	10%
Impuesto determinado	<u>9,249.97</u>		Subsidio impto. marginal	<u>333.56</u>
Menos subsidio	2,945.00		Cuota fija de subsidio	2,611.71
Igual al impuesto subsidiado	<u>6,304.70</u>		Subsidio determinado	<u>2,945.27</u>
Menos crédito mensual	113.09			
Impuesto a retener	<u>6,191.61</u>			

Nota: El cálculo de la retención se hizo con las tarifas mensuales señaladas en el artículo 80, 80-A y 80-B de la LISR correspondientes al segundo semestre de 1998.

El siguiente cálculo muestra los ingresos mensuales del trabajador No. 2 el cual no rebasa los topes de exención establecidos en el Art. 80 penúltimo párrafo.

		I.S.R.	
Sueldo	3,100.50	Gravado	Exento
Reembolso de gastos médicos	155.02	3,100.50	
Becas educativas	620.10		155.02
Subsidio 20% despensa	140.00		1,020.10
Ayuda para transporte	78.00		
Subsidio comida	182.00		
Fondo de ahorro 10%	310.05		310.05
Suma	<u>4,585.67</u>	<u>3,100.50</u>	<u>1,485.17</u>
Sueldo	3,100.50	Tope S.M.G.	34.45
Prestaciones:		Por un mes	<u>30.4</u>
Becas	620.10	Resultado mensual	1,047.28
Despensa	140.00		x 7
Transporte	78.00	Tope	<u>7,330.96</u>
Comida	<u>182.00</u>		
	<u>1,020.10</u>		
	4,120.60		

En este caso, no se efectúa retención, puesto que el sueldo de \$ 3,100.50 no es superior a \$ 7,330.96, que es la cantidad resultante a lo establecido en el Art. 80 penúltimo párrafo de la LISR y los ingresos por previsión social no rebasan la cantidad de \$ 1,047.28

Cálculo Anual

Cálculo del impuesto anual de un trabajador que además del sueldo ordinario y otras prestaciones, recibe prestaciones de previsión social de las señaladas en el Art. 77 fracción VI.

		I.S.R.	
		Gravado	Exento
Sueldo	57,500.00	57,500.00	
Aguinaldo	5,000.00	3,966.50	1,033.50
Reembolso de gastos médicos	2,800.00		2,800.00
Prima vacacional	1,250.00	733.25	516.75
Becas	12,000.00	1,818.75	12,574.25
Subsidio dispensa	1,200.00		
Subsidio incapacidad empresa	1,193.00		
Fondo de ahorro	8,450.00		8,450.00
Subsidio incapacidad IMSS	1,307.00		1,307.00
Suma	<u>90,700.00</u>	<u>64,018.50</u>	<u>26,681.50</u>

Sueldo anual y otras prestaciones \$ 62,199.75 y previsión social por \$ 14,393.00

$$7 \text{ veces el SMG} = 34.45 \times 365 \times 7 = 88,019.75$$

$$1 \text{ SMG} = 34.45 \times 365 = 12,574.25$$

De acuerdo con los lineamientos manejados, en este caso, el sueldo y otras prestaciones más la previsión social dan un total de \$ 90,700.00, que es superior a \$ 88,019.75 (7 veces el SMG), lo que nos daría como parte exenta el SMG elevado al año, sin embargo la ley establece que la suma de los ingresos por la prestación de servicios subordinados y el importe de la exención prevista, no será inferior a 7 veces el SMG.

En este caso, en principio se tendría como parte exenta, lo equivalente a 1 SMG elevado al año (\$ 12,574.25), sin embargo en virtud que la suma del sueldo y otras prestaciones más la exención (\$ 62,199.75 + \$ 12,574.25 = \$ 74,774.00) en ningún caso deberá ser inferior a \$ 88,019.75 (7 veces el SMG) la parte exenta debe aumentarse por la diferencia entre \$ 88,019.75 y \$ 74,774.00 que sería la cantidad de \$ 13,245.75, lo que nos daría como total de parte exenta la cantidad de \$ 25,820.00 (\$ 12,574.25 + \$ 13,245.75).

Por lo tanto la acumulación para efectos del impuesto anual sería:

Sueldo y otras prestaciones	\$ 62,199.75
Previsión social gravada	----- 0 -----
Base anual acumulada	<u>\$ 62,199.75</u>

Aplicación de la tarifa del artículo 141

Base gravable	62,199.75
(-) Límite inferior	<u>54,254.35</u>
(=) Excedente	7,945.40
(x) Porcentaje sobre excedente	x 32%
(=) Impuesto marginal	<u>2,542.53</u>
(+) Cuota fija	<u>7,751.64</u>
(=) Impuesto determinado	10,294.17

Aplicación de la tabla del subsidio del artículo 141-A

Impuesto marginal	2,542.53
(x) Porcentaje de subsidio	x 50%
(=) Subsidio de impuesto marginal	<u>1,271.27</u>
(+) Cuota fija de subsidio	<u>3,876.06</u>
(=) Subsidio determinado	5,147.33

Determinación del impuesto

Impuesto determinado	10,294.17
(-) Subsidio determinado	<u>5,147.33</u>
(=) Impuesto subsidiado	5,146.84
(-) Crédito general anual	<u>1,121.22</u>
(=) Impuesto a retener	4,025.66

Cálculo anual cuando la suma de los ingresos y las prestaciones de previsión social exceden el importe de la exención prevista en el último párrafo del Art. 77 de la LISR.

		I.S.R.	
		Gravado	Exento
Sueldo	116,800.00	116,800.00	
Aguinaldo	14,400.00	13,366.50	1,033.50
Reembolso de gastos médicos	4,200.00		4,200.00
Prima vacacional	2,400.00	1,883.25	516.75
Becas	16,000.00	6,416.75	12,574.25
Subsidio despena	1,500.00		
Subsidio incapacidad empresa	1,491.00		
Fondo de ahorro	11,680.00		11,680.00
Subsidio incapacidad IMSS	<u>1,634.00</u>		<u>1,634.00</u>
Suma	<u>170,105.00</u>	<u>138,466.50</u>	<u>31,638.50</u>

Sueldo anual y otras prestaciones \$ 133,600.00 y previsión social por \$ 18,991.00

$$7 \text{ veces el SMG} = 34.45 \times 365 \times 7 = 88,019.75$$

$$1 \text{ SMG} = 34.45 \times 365 = 12,574.25$$

En este caso como el total de ingresos percibidos en el año excede de 7 veces el SMG, la exención de la previsión social, se limita a 1 SMG por lo cual acumularíamos lo siguiente:

Previsión social anual	\$ 18,991.00
Exención (1 SMG)	\$ 12,574.25
Previsión social gravada	<u>\$ 6,416.75</u>
Ingresos anuales	\$ 133,600.00
Previsión social gravada	\$ 6,416.75
Ingreso anual acumulable	<u>\$ 140,016.75</u>

Aplicación de la tarifa del artículo 141

Base gravable	140,016.75
(-) Límite inferior	131,009.23
(=) Excedente	<u>9,007.52</u>
(x) Porcentaje sobre excedente	x 34%
(=) Impuesto marginal	<u>3,062.56</u>
(+) Cuota fija	32,973.72
(=) Impuesto determinado	<u>36,036.28</u>

Aplicación de la tabla del subsidio del artículo 141-A

Impuesto marginal	3,062.56
(x) Porcentaje de subsidio	x 30%
(=) Subsidio de impuesto marginal	<u>918.77</u>
(+) Cuota fija de subsidio	14,307.00
(=) Subsidio determinado	<u>15,225.77</u>

Determinación del impuesto

Impuesto determinado	36,036.28
(-) Subsidio determinado	15,225.77
(=) Impuesto subsidiado	<u>20,810.51</u>
(-) Crédito general anual	1,121.22
(=) Impuesto a retener	<u>19,689.29</u>

CONCLUSIONES

En la previsión social se contempla la defensa y protección primordialmente de la clase trabajadora, aún más si se hallan imposibilitadas para prestar sus servicios personales subordinados aun patrón. Resulta importante señalar que la principal forma de mostrar a la previsión social, la constituye precisamente el seguro social, aún cuando éste adopte derechos y obligaciones propias, que de manera discrecional extiende por solidaridad a la población abierta, esto es, no asegurada; política de solidaridad social cuyo control asume, vigila, fomenta e instrumenta primordialmente el Estado, en beneficio de todos, sin distinción alguna.

El seguro social es la parte de la previsión social obligatoria que, bajo la administración o vigilancia del Estado, tiende a prevenir o compensar a los trabajadores de la pérdida o disminución de su capacidad de ganancia, como resultado de la realización de los riesgos naturales y sociales a que están expuestos. El seguro social inició como una de las instituciones del derecho del trabajo y sigue encabezando la organización central de la seguridad social: su fin es asegurar al hombre que trabaja, el máximo de seguridad de su existencia y la garantía de un nivel decoroso de vida.

A pesar de sus realizaciones, se debe reconocer que para construir el sistema de seguridad social que requieren hoy los mexicanos y necesitara México en el siglo XXI, es indispensable corregir deficiencias, superar limitaciones y sentar bases sólidas para que la seguridad social sea, en mayor medida, la vía por la cual avancemos hacia la eficacia plena de los derechos sociales.

Uno de los mayores retos para la seguridad social en México ha sido desde siempre brindar protección a toda la población. En este sentido, es importante considerar que a los diferentes regímenes de seguridad social en el país, es decir, al IMSS, ISSSTE e ISSFAM, etc., únicamente cotiza el 35% de la población ocupada (incluyendo en ésta a los trabajadores no asalariados o por cuenta propia), por lo que aún nos encontramos alejados del ideal de universalidad que siempre ha sostenido la seguridad social mexicana.

A fin de poder incrementar la cobertura sobre bases sólidas, ha sido imperativo introducir modificaciones a la legislación que rige al IMSS, para que los numerosos grupos sociales que no cuentan en la actualidad con los beneficios que otorga esta institución, (esto por que pertenecen a la economía informal o bien por no percibir remuneraciones salariales) tengan el pleno derecho de recibirlos.

No puede pasar inadvertido el hecho que las contribuciones y la cobertura de la seguridad social están directamente vinculados a la situación del empleo y los salarios. Cuando disminuye el empleo formal, se reduce la cobertura y bajan los ingresos del instituto. La recaudación, al estar ligada a los salarios y no al costo de los servicios, depende considerablemente de la evaluación de éstos por lo que en épocas en que los salarios no crecen en términos reales, los ingresos institucionales disminuyen y es en esos tiempos de adversidad cuando la demanda de servicios aumenta.

Por ello la obligación estatal de contribuir de manera más efectiva al desarrollo nacional, a la generación del ahorro interno y al crecimiento del empleo, coincide con la necesidad de enfrentar las complejas circunstancias y de resolver urgentemente la crítica situación financiera.

México, como el mundo entero, ha atestiguado importantes cambios en las formas de interdependencia económica; junto con ellos se han modificado las tendencias de cambio demográfico, se han registrado fluctuaciones en los niveles de salarios y empleos, así como en diversas variables económicas; todas estas circunstancias han afectado a la seguridad social.

Con la aprobación de la nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1° de julio de 1997, y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, se inicia un profundo proceso de reforma de la seguridad social en México y del sistema de pensiones en particular, esto ha generado cambios importantes en los beneficios para la población trabajadora y en la economía del país.

Hemos de mencionar que la implementación del nuevo sistema de ahorro para el retiro, por ser algo nuevo en nuestro país, y con la falta de experiencia que tenemos en la administración de estos centros financieros especializados en la Administración de Fondos para el Retiro al principio de su implementación generó desconfianza entre los trabajadores que se inscribieron en este nuevo sistema de ahorro para el retiro, pues los resultados y la generación de recursos que garantice una pensión de retiro digna, se verán y podrán hacerse efectivas en un plazo de dos décadas; esto será posible hasta que haya un equilibrio de las pensiones por muerte e invalidez, y se acumulen las reservas necesarias.

Cabe hacer mención que este sistema de ahorro para el retiro tendrá como resultado una mejor estructura de ahorro e inversión individual a largo plazo, puesto que la recapitalización de los mismos será a través del tiempo toda vez que estos se verán incrementados con una adecuada selección de instrumentos de inversión exclusivos de los fondos de ahorro para el retiro.

La nueva Ley establece en beneficio de los aportantes una mayor claridad en los procedimientos de contribución mediante la homologación del día del entero de las cuotas y la eliminación de los enteros provisionales, y por ende, la supresión de las inequidades e incertidumbre que estos procedimientos de pago generaban, así como la consecuente reducción de los plazos de pago de bimestres a meses.

Además, consigue una mayor claridad en las reglas del entero de las distintas cuotas, la ampliación de las formas en que los particulares pueden remitir información al Instituto adoptándose tecnología avanzada como la telecomunicación y medios magnéticos.

Hemos visto también que con el fin de simplificar el cálculo de las aportaciones a la seguridad social se ha establecido la homologación del tope máximo de todos los seguros a 25 veces el salario mínimo base de cotización en el D.F., excepto para el seguro de invalidez y vida y para los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, que fue de 15 veces el SMGDF durante 1997, mismo que se incrementará un salario mínimo general por cada año subsecuente

hasta llegar a 25 SMG, según lo dispuesto por el artículo vigésimo quinto transitorio 1997 de la Ley del seguro social, lo cual no significa una carga adicional relevante en virtud de la disminución de las aportaciones que se proponen en la Ley, además de que se hace posible la configuración de montos mayores a depositar en las cuentas individuales.

El gobierno federal busca, ante todo, que haya credibilidad en los derechos que se generen a partir de la vigencia de la nueva Ley en favor de los trabajadores, así como los que tenían adquiridos con la anterior legislación.

Con la promulgación de la nueva Ley del seguro social se busca ampliar, fortalecer y modernizar la seguridad social mexicana apegados a sus principios originales. Desde su aprobación se cuenta con un nuevo sistema de pensiones que permitirá otorgar pensiones dignas y justas, además de impulsar el ahorro interno y la inversión productiva, lo cual dará plena confianza a los trabajadores, resolverá el déficit que enfrenta el IMSS y garantizará el cumplimiento de las obligaciones.

Este sistema es solidario y redistribuidor, porque mantiene una cuota proporcional del salario, donde aporta más el que más gana; porque patrones y gobierno aportan más que el trabajador; porque el gobierno aporta una cuota social que beneficia proporcionalmente más a quien gana menos; porque todos independientemente del monto cotizado, tienen derecho al mismo servicio médico; porque el Estado garantiza una pensión que beneficia a los de ingresos más bajos; porque esta pensión se actualiza conforme se incrementa el INPC; y porque ni el trabajador ni sus beneficiarios pierden, bajo ninguna circunstancia, el fondo que se ha acumulado.

Como hemos visto la seguridad social tiene como propósito fundamental el de proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y amenazas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas; su muerte, la de sus seres más cercanos, la pérdida del empleo, la enfermedad y los riesgos que se afrontan en la vida laboral y el retiro.

México ha cambiado. Ante las nuevas circunstancias tenemos la oportunidad de darle plena vigencia a los principios sociales originales de la seguridad social; de preservar y ampliar las fortalezas de sus instituciones; de superar insuficiencias y amenazas que atentan contra el bienestar de millones de derechohabientes.

Por eso hemos de pretender que la seguridad social que se aproxima en las siguientes décadas sea aquella que de plena confianza; garantice los beneficios; sea más justa; estimule por medio del ahorro y la inversión productiva y sea altamente generadora del empleo. Una seguridad social más justa, más equitativa y que cubra a más población.

No debemos dudar, que para el otorgamiento de una previsión social adecuada se deberán reunir condiciones óptimas para la implantación de la misma y en forma general deberán cumplirse con las siguientes precisiones en beneficio de quienes las reciben y de quienes las otorgan:

Alcance: Entre mayor sea el número de personas que pudieran ser elegibles a recibir una prestación, su efecto motivacional se incrementa.

Liquidez: Podría decirse que los trabajadores aprecian más la bondad de una prestación, a medida de la rapidez, con que pasa a formar parte de sus ingresos, tanto para disponer de ella comprando bienes o servicios, como para invertirla y obtener algún beneficio. A esto se hace necesario el camino a seguir, pensando no sólo en beneficiar rápidamente al personal, sino también pensar en la situación financiera de la empresa que la otorga.

Condiciones impositivas: Es obvio que lo ideal es otorgar siempre prestaciones libres de impuestos, pero las posibilidades al respecto están limitadas y sólo comprenden el fondo de ahorro y las llamadas de previsión social u otras de naturaleza análoga.

BIBLIOGRAFÍA

TÍTULOS

ARAUJO AGUILAR, José

Afores: Guía Básica

Mc Graw Hill, México, 1997

CÁRDENAS GUTIÉRREZ, Carlos

Estudio Práctico sobre el SAR

5ª edic., Calidad ISEF, México, 1996

CÁRDENAS GUTIÉRREZ, Carlos

Manual para la Aplicación de la Ley del INFONAVIT

8ª edic., Calidad ISEF, México, 1996

GARCÍA CRUZ, Miguel

La Seguridad Social en México

Costa Amic, México, 1972

GARCÍA FERNÁNDEZ, Dora

Metodología del trabajo de investigación

Trillas, México, 1998

Evolución Orgánica del IMSS 1943-1993

IMSS, México, 1993

LEDESMA VILLAR, Luis Carlos

Régimen Fiscal de las Prestaciones de Previsión Social

2ª edic., Calidad ISEF, México, 1983

MORENO PADILLA, Javier

Régimen Fiscal de la Seguridad Social

3ª edic., Themis, México, 1991

NAVARRO ROBLES, José

La Seguridad Social en los Albores del Siglo XXI

1ª edic., FCE, México, 1994

NOVOA FRANCO, Jorge y PÉREZ R., Alfonso
Manual para Dofiscal del Seguro de Retiro 1992
1ª edic., Dofiscal Editores, México, 1992

RAMOS, Eusebio y TAPIA O., Ana Rosa
Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
2ª edic., Pac, México, 1993

RICO SALDAÑA, Agustin
El SAR y las Aportaciones del Régimen del Seguro Social
1ª edic., Tax, México, 1992

La Previsión Social en México
1ª edic., STPS, México, 1988

TENA SUCK, Rafael y Morales S. Hugo Italo
Derecho de la Seguridad Social
2ª edic., Pac, México, 1992

ZORRILLA ARENA, Santiago y Torres X., Miguel
Guía Para Elaborar la Tesis
1ª edic., Nueva Ed. Interamericana, México, 1986

LEYES, CÓDIGOS Y REGLAMENTOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
1ª edic., Alco, México, 1994

Ley Seguro Social
22ª edic., Delma, México, 1997

Ley Federal del Trabajo
12ª edic., Calidad ISEF, México, 1997