



13

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN**

288654

**“EL IMPACTO DE LA LEY ACTUAL DEL SEGURO SOCIAL EN UNA
EMPRESA MEDIANA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LIC. EN CONTADURÍA
PRESENTA (N)
ARCE CORONA ARACELI
PÉREZ RAMÍREZ GUADALUPE
ASESOR LIC. SANDRA LUZ GONZÁLEZ LÓPEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

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:

El impacto de la Ley Actual del Seguro Social en una
Empresa Mediana Distribuidora de Llantas

que presenta la pasante: Araceli Arce Corona

con número de cuenta: 8638944-2 para obtener el TITULO de:

Licenciada en Contaduría

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

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 2 de Junio de 2000

PRESIDENTE C.P. Jorge López Marín

VOCAL L.A. Sandra Luz González López

SECRETARIO L.C. Benito Rivera Rodríguez

PRIMER SUPLENTE L.C. Mario López

SEGUNDO SUPLENTE C.P. Carlos Ronán Rivera



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



LIBERTAD NACIONAL
AVANZA DE
MEXICO

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

AT'N: 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:

El Impacto de la Ley Actual del Seguro Social
en una Empresa Mediana Distribuidora de Llantas

que presenta la pasante: Guadalupe Pérez Ramírez
con número de cuenta: 8802999-9 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

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

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES-CUAUTITLAN

ATENTAMENTE.
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 2 de Junio de 2000

PRESIDENTE	<u>C.P. Jorge López Martín</u>	
VOCAL	<u>L.A. Sandra Luz González López</u>	
SECRETARIO	<u>L.C. Benito Rivera Rodríguez</u>	
PRIMER SUPLENTE	<u>L.C. Mario López</u>	
SEGUNDO SUPLENTE	<u>C.P. Carlos Román Rivera</u>	

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

**POR TODO EL AMOR QUE NOS BRINDA, PORQUE POR ÉL SE
HACEN LAS COSAS**

**“BAJE A NOSOTROS
LA BONDAD DEL SEÑOR
Y HAGA PRÓSPERAS LAS OBRAS
DE NUESTRAS MANOS “
(S. BIBLIA. SALMO)**

A MIS PADRES MARTÍN Y SALUSTIA

SABIENDO QUE NO EXISTIRA UNA FORMA DE AGRADECER TODA
UNA VIDA DE SACRIFICIOS, DE APOYO, CONSEJOS Y QUE EN LOS
MOMENTOS MÁS DIFÍCILES ME ALENTARON A SEGUIR
ADELANTE ANHELANDO QUE SIEMPRE ME PREPARARA PARA
ENFRENTAR A LA VIDA, HOY SE VEN CULMINADOS NUESTROS
ESFUERZOS, INICIÁNDOSE UNA ETAPA EN MI VIDA EN LA QUE
SIEMPRE ESTARÁN EN MI CORAZÓN.

L.A SANDRA LUZ GOZÁLEZ

**POR SU ATINADA DIRECCIÓN, ESMERO Y PROFESIONALISMO,
ASÍ COMO EL APOYO Y LA APORTACIÓN DE TODOS SUS
CONOCIMIENTOS, PARA LA REALIZACIÓN DE ESTE TRABAJO.**

**CON RESPETO Y ADMIRACIÓN
MUCHAS GRACIAS
ARACELI**

RECONOCIMIENTOS

A LA U.N.A.M

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y EN
ESPECIAL A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN, NUESTRA CASA POR MUCHO TIEMPO, ASI COMO A
LOS PROFESORES QUE A LO LARGO DE LA CARRERA NOS
BRINDARON LO MEJOR DE ELLOS, PARA QUE LOGREMOS LA
META DE SER:
LICENCIADAS EN CONTADURÍA

H. JURADO

A LOS MIEMBROS DE ESTE H. JURADO POR TODAS SUS
IMPORTANTES Y VALIOSAS OBSERVACIONES QUE HICIERON
POSIBLE QUE ESTE TRABAJO TUVIERA UNA MEJOR
PRESENTACIÓN.

A MIS HERMANAS INÉS Y ROSALBA YA QUE ESTE LOGRO
TAMBIÉN ES DE USTEDES POR TODO SU CARIÑO, APOYO Y
COMPENSIÓN.

A MIS FAMILIARES, AMIGOS, Y COMPAÑEROS QUE SIEMPRE ME
BRINDARON UNA PALABRA DE ALIENTO Y ME APOYARON
DESINTERESADAMENTE, PARA LOGRAR ESTA META.

A MI SOBRINO MARTÍN ARTURO PORQUE FORJEMOS UN MEJOR
FUTURO PARA ÉL.

ARACELI

AGRADECIMIENTOS

A MI DIOS

EN ESTE MUNDO PUSISTE BELLEZA EN UNA FLOR, PUSISTE CIELO, ESTRELLAS; ME DISTE DIA Y NOCHE, UN SOL PARA SENTIR CALOR, PERO SOBRE TODAS LAS COSAS ME DISTE TU AMOR. NO EXISTEN PALABRAS SUFICIENTES PARA AGRADECER EL DON DE LA VIDA.

GRACIAS DIOS MÍO POR TANTO AMOR.

A MIS PADRES

POR TODO SU AMOR, APOYO, COMPRENSIÓN Y ANIMO INVALUABLE QUE ME OFRECIERON A LO LARGO DE MI CARRERA.

A LA FORTALEZA QUE LOS CARACTERIZA, POR LA ADMIRACIÓN QUE SIENTO HACIA ELLOS GRACIAS DE TODO CORAZÓN.

A MI DIRECTORA DE TESIS

LIC. SANDRA LUZ GONZÁLEZ LÓPEZ

POR SU PROFESIONALISMO QUE NOS IMPULSA SIEMPRE A SEGUIR ADELANTE, FORTALECIÉNDOME CON SUS CONOCIMIENTOS, ASÍ COMO TAMBIÉN CON SUS CONSEJOS QUE SIRVEN COMO ALICIENTE PARA MI FORMACIÓN COMO PROFESIONAL.

RECONOCIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

POR ACOGERME EN SU SENO Y PROPORCIONARME LAS HERRAMIENTAS PARA AFRONTAR LAS ADVERSIDADES DE LA VIDA. Y CON ELLO TRASPASAR LAS BARRERAS QUE SE ME IMPONGAN EN EL CAMINO, Y LOGRAR EL TAN ANHELADO ÉXITO DE SER UN PROFESIONAL UNIVERSITARIO.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN.

POR TODOS LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ELLA, ASÍ COMO EXPERIENCIAS QUE VAN FORMANDO EL CARÁCTER Y EL CRITERIO, PARA LOGRAR SER UNA DIGNA LICENCIADA EN CONTADURÍA.

A LOS MIEMBROS DEL JURADO.

POR SUS ACERTADOS COMENTARIOS QUE AYUDAN AL ENRIQUECIMIENTOS DE ESTE TRABAJO, ASÍ COMO DE SU VALIOSA COMPRENSIÓN Y DEDICACIÓN OTORGADA.

DEDICATORIAS

A MIS HERMANOS:

POR LA UNIÓN QUE SIEMPRE NOS HAN INCULCADO, Y QUE SE HA IDO FORTALECIENDO CON EL TIEMPO. GRACIAS POR LOS MOMENTOS DIFÍCILES DE MI VIDA QUE USTEDES LOS HICIERON MAS LLEVADEROS.

A TI VICTORIA ITZEL.

POR SER LA LUZ, LA MOTIVACIÓN, EL IMPULSO Y RAZÓN DE SER ALGUIEN EN LA VIDA. FUISTE MI PRIMER SATISFACCIÓN Y ERES EL IMÁN PARA LAS DEMÁS.

GUADALUPE PEREZ

ÍNDICE

EL IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN UNA EMPRESA MEDIANA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS

	Pág.
Planteamiento del problema	i
Objetivo	ii
Hipótesis	iii
Introducción	iiii
CAPÍTULO 1	
EL SEGURO SOCIAL EN MÉXICO	
1.1 Generalidades de la ley del Seguro Social	1
1.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	3
1.2 Ley Federal de Trabajo	5
1.3 Antecedentes de la Ley del Seguro Social	9
1.4 Reformas a la Ley del Seguro Social	15
1.4.1 Reforma de 1944-1949	16
1.4.2 Reforma de 1956	20
1.4.3 Reforma de 1959	26
1.4.4 Reforma de 1963	29
1.4.5 Reforma de 1965	30
1.4.6 Reforma de 1970	31
1.5 Conceptos	37
CAPÍTULO 2	
SEGUROS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD, RIESGO DE TRABAJO Y GUARDERÍAS	
2.1 Seguro de Enfermedad y Maternidad (Introducción)	40
2.1.1 Elementos del Seguro Social	43
2.2 Conceptos Enfermedad y Maternidad	55
2.2.1 Procedimiento	58
2.3 Seguro de Riesgo de Trabajo	64
2.3.1 Procedimiento	67
2.3.2 Caso Práctico	72
2.3.3 Diferentes tipos de Pensiones para este ramo	76

2.4 Seguro de Guarderías	78
2.4.1 Conceptos	78
2.4.2 Procedimiento	79
2.5 Seguro de Invalidez y Vida	80
2.5.1 Conceptos	80
2.5.2 Procedimiento	81
2.5.3 Tipos de Pensiones para este ramo	83
2.6 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	86
2.6.1 Conceptos	86
2.6.2 Procedimiento	91
2.6.3 Tipos de Pensiones para este ramo	93
CAPÍTULO 3	
AFORES	
3.1 Afores	97
3.1.1 Características	98
3.1.2 Las Siefores	102
CAPÍTULO 4	
EL IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN UNA EMPRESA MEDIANA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS	
4.1 Antecedentes de Empresa	104
98	
4.2 Diagnóstico de la Empresa Distribuidora de Llantas	113
4.3 Propuesta para la Empresa Distribuidora de Llantas	117
4.3.1 Caso Práctico	121
Conclusiones	144
Bibliografía	148

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

**¿CUÁLES SERÁN LAS MEJORES
OPCIONES PARA QUE LA
EMPRESA MEDIANA
DISTRIBUIDORA DE LLANTAS NO
INCURRA EN ERRORES
ADMINISTRATIVOS ANTE LA
NUEVA LEY DEL SEGURO
SOCIAL?**

OBJETIVO

**CONOCER EL IMPACTO
ADMINISTRATIVO-ECONÓMICO
QUE TIENE LA LEY VIGENTE
DEL SEGURO SOCIAL EN UNA
EMPRESA MEDIANA
DISTRIBUIDORA DE
LLANTAS**

HIPÓTESIS

**SI SE CONOCE EL IMPACTO DE
LA NUEVA LEY DEL SEGURO
SOCIAL ENTONCES SABREMOS
QUE OPCIONES RECOMENDAR
A LA EMPRESA MEDIANA
DISTRIBUIDORA DE LLANTAS
PARA NO INCURRIR EN
ERRORES ADMINISTRATIVOS
ANTERIORES**

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de un país se ve reflejado en el nivel de vida que alcanzan sus ciudadanos y un factor importante es la Seguridad Social.

Actualmente nuestro país ha sufrido cambios constantes, por tal motivo cabe la necesidad de reformar la Ley del Seguro Social, la cual fue publicada el día 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación; esta "NUEVA" ley tiene varios fines entre los cuales destacan, mejorar los servicios médicos, no aumentar las cuotas ni para los trabajadores ni para los patrones, crear un nuevo sistema de pensiones a base de cuentas individuales que no se deteriore con la inflación, ni con las devaluaciones, las cuales serán canalizadas a las Administradoras de Ahorro para el Retiro (AFORES).

Las reformas que surgen con la nueva Ley implican la necesidad de su conocimiento, ya que el esquema conocido de aportaciones, que es lo que principalmente afecta a los patrones y trabajadores se ha modificado. por tal motivo pretendemos demostrar a través de las páginas de este trabajo de estudio la mejor manera de lograr evitar errores cotidianos en las empresas,

es por ello que debemos conocer cuáles son los beneficios y en su caso las consecuencias que traerá consigo el no tener pleno conocimiento de todos estos cambios.

CAPÍTULO 1

EL SEGURO SOCIAL EN MÉXICO

1.1 GENERALIDADES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La Ley del Seguro Social fundamenta su base jurídica en la fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, el cual señala textualmente: "Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo y de otros con fines análogos, por lo cual el gobierno federal, como el de cada estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para difundir e inculcar la previsión popular".

Por otra parte los hombres de la Revolución sabían de las carencias existentes entre obreros y campesinos. De esta manera el presidente Álvaro Obregón, el 19 de diciembre de 1921, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley para la creación del seguro obrero. La iniciativa no fue aprobada por el poder legislativo, de la cual sólo podemos mencionar que suscitó un intenso movimiento doctrinal y legislativo.

Cabe mencionar que la redacción del texto constitucional no permitía la elaboración de una Ley eficaz y práctica, razón por la cual, por intención del presidente Emilio Portes Gil, el Congreso de la Unión aprobó la reforma de la fracción XXIX, cuyo texto fue publicado en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929, 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 cancelar viejas ideas mutualistas, que sólo hacían posibles pequeñas cajas de previsión formadas por agrupaciones de trabajadores, asimismo federalizó la legislación del Seguro Social”¹



¹ DE LA TORRE FRANCISCO, INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN, EDITORIAL MC GRAW HILL, EDICIÓN 3 PÁG. 6

1.1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución que nos rige actualmente en el artículo 123 fracciones XIV y XV, a la letra menciona lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

Fracción XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas

con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Fracción XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.



1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en artículo 123 Constitucional.

El apartado A se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios a la denominada Iniciativa Privada. Por extensión se asimilan a la iniciativa privada las instituciones descentralizadas del Gobierno Federal.

En la Historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se originó en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales.

El segundo fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución, el Presidente Emilio Portes Gil convocó a una conferencia con patronos y líderes para discutir un proyecto de Ley Federal de Trabajo que incluía un capítulo sobre seguridad social, la cual sería financiada de manera tripartita equitativa. En julio de 1929 se logró reformar la Constitución para

establecer que los asuntos laborales y de bienestar social serían materia de legislación federal, consecuentemente el 28 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo (L. F. T.), que incluía con respecto a la seguridad social sólo lo referente a enfermedades y accidentes del trabajo y una indemnización para los empleados despedidos injustificadamente.

El tercero son los 68 años que ha cumplido apoyando a la clase trabajadora.

La Ley Federal del trabajo emana del artículo 123 Constitucional.

El artículo 132 en sus fracciones XVI, XVII y XVIII a la letra menciona lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones:

- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

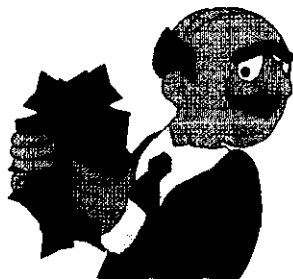
- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y los materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportunamente y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Sin embargo es oportuno mencionar algunas de las principales Leyes que se dictaron para determinados grupos de trabajadores, antecedentes importantes de la seguridad social de nuestros días.

a) "El 12 de agosto de 1925 se promulgó de Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, que no obstante sus imperfecciones, constituyó el punto de partida para establecer la antigüedad de los funcionarios públicos federales y generar así los derechos a la pensión por invalidez, vejez o muerte. Sustituyó la Ley de 1947, ésta, a su vez, se reemplazó por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del

Estado de 28 de diciembre de 1959. b) El decreto del 13 de noviembre de 1928 creó con el carácter de obligatoria, una sociedad mutualista que con el nombre de Seguro del Maestro que funcionará en la ciudad de México y tendrá por lo pronto, como finalidad única el auxilio pecuniario a deudos y familiares de los maestros, al ocurrir el fallecimiento de alguno de los maestros. c) El 15 de enero de 1926, el Presidente Calles promulgó la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, modificada en diferentes ocasiones, hasta que el 18 de septiembre de 1961 se expidió la Ley del Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, la que también ha sido objeto de algunas reformas"¹



1.3. ANTECEDENTES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

El presidente General Lázaro Cárdenas el 27 de diciembre de 1938 envió a la Cámara de Diputados un proyecto de Ley del Seguro Social con carácter obligatorio, la futura Ley preverá la creación de un organismo descentralizado que se denominaría Instituto Nacional de Seguros Sociales en el cual estarían representados los obreros y patrones, estos y el poder ejecutivo aportarían cuotas para el sostenimiento del Instituto que tendría carácter fiscal.

“La Ley del Seguro Social, iniciada por el presidente Manuel Ávila Camacho el 10 de diciembre de 1942, fue aprobada con dispensa de trámite el día 23 por la Cámara de Diputados y el 24 por la de Senadores y promulgada y publicada en el Diario Oficial el 14 de enero de 1943, año durante el cual se llevó a cabo la organización administrativa, y técnica del Instituto Mexicano del Seguro Social, así mismo se procedió a la inscripción de patrones y trabajadores en el Distrito Federal.

Según decreto del 15 de mayo, los servicios del Instituto Mexicano del

Seguro Social, iniciarán en enero de 1944".³

La Ley de Seguro Social se promulga el 31 de diciembre de 1942 y el 19 de enero de 1943 entro en vigor.

"Ante la necesidad de enfrentarse al problema de seguridad Social por medio del Seguro Social, se tuvo la decisión de comprender en dichos sistemas, los riesgos más importantes a fin de fragmentar la acción del Estado. Dentro de sus disposiciones generales la Ley del Seguro Social comprende los siguientes riesgos:

- * Accidente de trabajo y Enfermedades Profesionales
- * Enfermedades generales y Maternidad
- * Invalidez Vejez y Muerte.

- Dentro del Ramo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tenemos:

Que aquel que fuera víctima de un riesgo profesional tenia el derecho a recibir asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica, servicio de los aparatos de prótesis y ortopedia que fuesen necesarios, así como un

³ DE LA TORRE FRANCISCO INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL EDITORIAL MAC GRA HILL EDICIÓN 3 PÁG. 20

subsidio económico, considerando que la última consecuencia fuera la incapacidad para trabajar.

Al inicio de esta Ley no existe ninguna definición exacta de lo que es enfermedad profesional y únicamente se apega a lo establecido por la Ley Federal de Trabajo.

Cuando un trabajador por consecuencia de un riesgo profesional llegase a morir la Ley estableció otorgar pensiones a la viuda y a los huérfanos, requiriendo para esto que la primera se encuentre en estado de viudez y los segundos fueran menores de 16 años, o mayores siempre y cuando se encontraran totalmente incapacitados; en caso de falta de la esposa legítima los derechos se darían a la concubina. Cuando no existiera ninguna de las personas antes mencionadas se otorgaría a los ascendientes que hubieran dependido económicamente del asegurado fallecido.

Los problemas que cumplieran con esta Ley, en este seguro quedaban relevados de toda obligación marcada por la Ley Federal del Trabajo de ese entonces.

- Del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, esta Ley comprendía lo siguiente:

El trabajador que padeciera una enfermedad no considerada dentro de las profesionales, pero que quedará incapacitado para la percepción de algún salario, quedaba amparado al tener el derecho a recibir igualmente asistencia médico-quirúrgica y farmacéutica a la esposa e hijos menores de 16 años y a falta de los ya mencionados la concubina."4

Para obtener dicha percepción el trabajador tenía que cubrir 6 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores a la enfermedad.

Con lo que respeta al seguro de maternidad, la mujer asegurada tenía el derecho durante el embarazo a un subsidio cubierto durante los 42 días antes y 42 días después del parto además otro durante 8 días antes y 30 días posteriores al parto, equivaliendo a una cantidad del 100 por ciento del salario a parte el derecho a recibir ayuda de lactancia hasta por 6 meses posteriores al parto.

Del Seguro de Invalidez y vejez, cesantía y muerte tenemos:

El seguro de invalidez tiene como finalidad proteger al trabajador contra la incapacidad general no originada por riesgo profesional concibiéndose no solamente como daño físico proveniente de una mutilación, pérdida o alteración de un órgano. Así también ayudarlos en el aspecto económico.

En el seguro de vejez se buscaba lograr el objetivo de proteger a aquel trabajador que habiendo dejado todas sus energías y juventud en el trabajo y por una edad avanzada estar incapacitado para obtener un salario, proporcionarles una ayuda económica conocida como pensión, siempre y cuando tuviera la edad de 65 años.

En virtud de que ésta es la primera vez que se puso en práctica una institución de tales proporciones y siendo que la población no está preparada, ni cuenta con la experiencia necesaria se deja al Poder Ejecutivo la facultad de determinar las fechas y las circunscripciones territoriales en que se implantarán las diversas ramas del seguro, así como los grupos de trabajadores a que se vaya haciendo acreedor.

El seguro es de carácter obligatorio, de ahí el deber de los patrones de inscribirse y de inscribir a sus trabajadores dentro del plazo y términos de la Ley.

Este servicio y obligatoriedad sólo comprende a los trabajadores que presten sus servicios en empresas privadas estatales de administración obrera y miembros de sociedades cooperativas de producción.

Al principio esta ley exceptúa del Seguro obligatorio al cónyuge, padres e hijos menores del patrón.

La base de los sistemas del Seguro Social se constituye por las aportaciones y cuotas a través de los patrones y el Estado. Tratándose del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales sólo el patrón tenía el deber de cotizar.

Los trabajadores que percibieran el salario mínimo al patrón le correspondería pagar una cuota.

No obstante, la Ley como toda obra humana y ante los cambios de la economía nacional, hubo que procurar su adaptación a la realidad.

Es por ello que el Instituto Mexicano del Seguro Social se convierte en autoridad, cuando el 4 de noviembre de 1944 se establece que los créditos quedaban asimilados a los fiscales (a las cuotas se les aplica el carácter de fiscales).

Para que respondan a las necesidades actuales a lo largo de 53 años de operación ha alcanzado logros notables a través de las modificaciones a que ha sido objeto y promulgar de nuevas leyes.

1.4 REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y DE SUS MODIFICACIONES

19 de enero, 1943	Ley del Seguro Social	12 de marzo, 1973	Nueva Ley del Seguro Social
24 de noviembre, 1944	Modificación	31 de diciembre, 1974	Modificación
11 de abril, 1945	Modificación	31 de diciembre, 1976	Modificación
4 de agosto, 1945	Modificación	26 de diciembre, 1979	Modificación
31 de diciembre, 1947	Modificación	31 de diciembre, 1979	Modificación
28 de febrero, 1949	Modificación	19 de diciembre, 1980	Modificación
31 de diciembre, 1956	Modificación	31 de diciembre, 1981	Modificación
31 de diciembre, 1959	Modificación	11 de enero, 1982	Modificación
7 diciembre de 1963	Ley que incorpora al régimen obligatorio del Seguro Social los productores de caña de azúcar y a sus trabajadores.	28 de diciembre, 1984 2 de mayo, 1986 4 enero, 1989	Modificación
31 de diciembre, 1965	Modificación	27 de diciembre, 1990	Modificación
31 de diciembre, 1970	Modificación	24 de febrero, 1992	Modificación

1.4.1 REFORMAS DE 1944-1949

- En este año se modificaron sesenta artículos de la Ley.

En la primera reforma se confiere al Instituto Mexicano del Seguro Social la característica de organismo fiscal autónomo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de noviembre de 1944.

- Durante 1947 se modificaron 11 artículos de Ley, los cuales consistieron principalmente en el aumento de los grupos de cotización de nueve a once, para elevar el mínimo del grupo más elevado, de más de doce pesos que era el grupo IX de la Ley original, a más de veintidós pesos, que fue el grupo "K" de la Ley reformada. El aumento de los grupos de cotización obedeció a la conveniencia de armonizar las contribuciones con los salarios dominantes, y también de elevar congruentemente el monto de las pensiones y subsidios.

Cabe mencionar que estas modificaciones surgieron de la idea de aumentar las garantías que deben tener los asegurados en cuanto se refiere al pago de prestaciones del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

- Para 1949 se aumentó la prima para el seguro de enfermedades y maternidad con la cuantía prevista para cubrir el seguro familiar. Este aumento elevó de seis a ocho por ciento del volumen de los salarios, la prima para el ramo indicado, conservándose la proporción en la distribución de las aportaciones obrero-patronales y la contribución del Estado.

Con relación a las prestaciones en especie y dinero quedó previsto que ninguna pensión mensual, en el ramo de riesgos profesionales fuera menor a cincuenta pesos, estableciéndose que de no alcanzar ese límite, la prestación consistiría en una indemnización global a cinco anualidades de la pensión resultante.

Se establece como mínimo para ayuda en gastos de funeral doscientos cincuenta pesos.

De dieciséis años se amplía a veinticinco la edad límite para que los huérfanos, en el caso de siniestros profesionales puedan disfrutar de la pensión por orfandad, en el caso de que estudiaran en escuelas públicas o autorizadas por el Estado, asimismo por incapacidad o defecto físico o psíquico.

En lo referente a los subsidios por enfermedad no profesional que en la Ley original se cubrían a partir del séptimo día de incapacidad se empezaron a pagar a partir del cuarto día.

Por otra parte se elevó de veintiséis a treinta y nueve semanas prescribiendo aumentos en el momento del subsidio en proporción a la duración de la enfermedad.

Los pensionados y sus familiares se vieron beneficiados al hacerse extensivo para ellos el seguro de enfermedades no profesionales.

Por su parte dentro del seguro de maternidad se establece el otorgamiento de una canastilla para la madre trabajadora como una prestación adicional.

Para que un trabajador que quedara privado de trabajos remunerados y pudiera conservar el derecho a las prestaciones del seguro de enfermedades no profesionales y maternidad haciéndose esto también extensivo a sus familiares derechohabientes se amplió el plazo de seis semanas que fijaba la Ley original a ocho semanas.

Los cambios al seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte, consistieron en la reducción de los plazos de espera de doscientas a ciento

cincuenta semanas de cotización para obtener el derecho a pensiones por invalidez y de setecientas a quinientas de cotización para pensiones de vejez.

Ninguna pensión por invalidez o vejez podría ser inferior a cincuenta pesos mensuales.

Durante estas reformas se incorpora una nueva prestación, la dote para el asegurado que habiendo cubierto ciento cincuenta semanas de cotización, al contraer matrimonio.

Asimismo quedó previsto de manera especial una inscripción general de patrones y trabajadores, así como la expedición de certificados en el ramo de invalidez, vejez.

1.4.2 REFORMA DE 1956

"Hacia cuatro aspectos fundamentales estuvieron orientadas las reformas del año de 1956, que modificaron 78 artículos y que entraron en vigor, de acuerdo con un artículo transitorio de las mismas, el primero de marzo de 1957, ampliación de los grupos de salario, mejoría de las prestaciones en especie y en dinero, incorporación con carácter facultativo, de las prestaciones sociales y la consolidación técnico-administrativa del sistema.

En relación con el primero de los aspectos mencionados, fue aprobado el establecimiento de tres grupos de salarios "L", "M" y "N" que comprendieron las percepciones hasta de más de cincuenta pesos diarios. Con esta modificación quedó cumplido el principio que inspira la esencia misma del Seguro Social basado en salarios, de ajustar periódicamente el salario máximo asegurable y su distribución en grupos a las condiciones reales que impelen en un momento dado".

En el aspecto de la mejoría de las prestaciones, sin aumento de cuotas pueden citarse, entre otras, las siguientes:

Se aumentaron los subsidios por incapacidad temporal derivada de riesgos profesionales, hasta el cien por ciento del salario percibido por el trabajador.

Se dio el carácter de profesionales a los accidentes ocurridos al trabajador en el trayecto de su casa al trabajo y viceversa.

Se mejoraron las pensiones por incapacidad total permanente para alcanzar el setenta y cinco por ciento del promedio del grupo de cotización hasta el grupo "K" conservando el sesenta y seis punto sesenta y seis para los tres grupos superiores.

Se elevó de doscientos cincuenta a quinientos pesos el mínimo de la ayuda para gastos funerales.

Se autorizó la concesión de pensiones de orfandad a los huérfanos mayores de dieciséis y menores de veinticinco años, siempre que se encontraran incapacitados o estudiaran en escuelas públicas o reconocidas por el Estado.

Se aumentaron las pensiones concedidas a los ascendientes del asegurado que falleciese por enfermedad o accidentes profesional.

El plazo de treinta y nueve semanas de atenciones médico quirúrgicas se amplió a cincuenta y dos semanas e, inclusive, tratándose del asegurado este plazo podía ampliarse, en el tratamiento y en el subsidio, por veintiséis semanas más.

La cuantía del subsidio en el caso de enfermedades no profesionales se mejoró elevándose del cuarenta al cincuenta por ciento del promedio del grupo de cotización.

Se amplió, en beneficio de las mujeres aseguradas, el plazo para alcanzar el derecho al subsidio de maternidad.

El grupo familiar previsto para recibir los beneficios del Seguro Social en el ramo de enfermedades no profesionales, constituido inicialmente por la esposa o compañera y los hijos menores de dieciséis años del asegurado, se amplió a los padres del asegurado y se incorporó a los beneficios* de este ramo a los pensionados y a sus familiares derechohabientes.

*BENEFICIOS SON LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE EN APEGO A LA LSS SE LES DEBEN DE ATORGAR A LOS TRABAJADORES

Se consideró con derecho a la asistencia obstétrica a la esposa o compañera del pensionado y, por primera vez, se concedió la ayuda para lactancia a la esposa o compañera del asegurado o del pensionado.

El mínimo de la ayuda para gastos de funeral, en el caso de enfermedades no profesionales, se amplió de doscientos cincuenta a quinientos pesos, extendiéndose esta prestación en el caso de los pensionados.

La definición de invalidez fue liberalizada de manera apreciable al ampliar de un tercio a un medio el límite de la capacidad de trabajo o de ganancia.

El monto de las cuantías básicas de las pensiones se elevó del veintiocho al treinta y cuatro por ciento del promedio del grupo de cotización y la pensión mínima se mejoró elevándola de cincuenta a ciento veinte pesos mensuales. Por primera vez se incorporó una prestación adicional para el pensionado cuyo estado de invalidez requiriese del auxilio de otra persona, al aumentar el monto de su pensión en un veinte por ciento y la designación infantil, a los pensionados de invalidez o de vejez, consistente en el aumento de un diez por ciento por cada hijo menor de dieciséis años, establecida en la reforma de 1949, se extendió en el caso de que los hijos hubiesen pasado de esa edad y hasta la de veinticinco años, siempre que

estuviesen incapacitados o estudiaran en escuelas públicas o reconocidas por el Estado.

Y por primera vez se estableció la concesión de pensiones si los ascendientes que hubiesen dependido económicamente del asegurado fallecido, en el caso de que no existieran viuda o huérfanos.

Dentro del tercer aspecto, de manera destacada, la reforma de 1956 consolidó las actividades de previsión social que con la tendencia de prevenir estados de invalidez venía realizando el Instituto y, prácticamente, al ampliar su concepto a campos no sólo médicos, sino sociales y culturales, permitió la base jurídica para uno de los aspectos más interesante y vigorosos de la seguridad social.

Para este mismo fin ya había sido expedido por el Poder Federal, en agosto de 1956, el Reglamento de los Servicios de Habitación, Previsión Social y Prevención de Invalidez del Instituto Mexicano del Seguro Social, que dio fundamento legal a los programas de Casas de Aseguradas, más tarde Centros de Seguridad Social para Bienestar Familiar, de habitaciones populares, de Brigadas Médico-Culturales y de Primeros Auxilios, Capacitación y preparación Juvenil.

En el aspecto de funcionamiento técnico - administrativo del Instituto, la reforma a la que nos estamos refiriendo, consistió en proporcionar una base legal más amplia a la extensión del régimen en el aspecto de la organización de los servicios médicos, principalmente por la experiencia, iniciada en 1954, de extender el Seguro Social a la población campesina. De esta suerte, se creó una modalidad muy singular para el otorgamiento de las prestaciones médicas y sociales. Asimismo, con la modificación operada en diversos artículos se resolvieron diversos problemas como el del otorgamiento de prestaciones* a los asegurados cuyos patrones se encontrasen en mora; como el de la inversión de las reservas dentro de una sana política financiera; como el de garantizar a los patrones la confidencialidad de los datos proporcionados al Instituto en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley; como el de proteger el aprovechamiento de la experiencia de los miembros del H. Consejo Técnico, al ampliar a seis años, en lugar de tres, el plazo de su cargo: como el de incluir, en la plena vigencia de la Ley, a las Instituciones o entidades que gozaren de exención de impuestos, derechos y en general de contribuciones, dado el carácter tutelar de la Institución.

*SON LOS BENEFICIOS TANTO EN DINERO COMO EN ESPECIE DE LOS CUALES PUEDEN DISPONER LOS DEFECHOSABIENTES

1.4.3 REFORMA DE 1959

Al dejar establecido, en la exposición de motivos de la reforma, que el régimen de seguridad social constituye uno de los propósitos esenciales de nuestras instituciones democráticas; que los trabajadores del País encuentran en él a uno de los mejores instrumentos para la realización de los postulados de justicia social que instauró la Revolución Mexicana, se fundamentó la necesidad de procurar el constante fortalecimiento del régimen de seguridad social,* tanto por la mejoría de sus prestaciones como por la extensión de sus beneficios a nuevos núcleos de la población.



Por ello, con la modificación de veintiséis artículos de la Ley se crearon las condiciones legales para extender el Seguro Social a los ejidatarios, a los pequeños agricultores, a los aparceros y a los medieros en el ambiente rural y a los artesanos, pequeños comerciantes y profesionales libres en el medio urbano; se promovió una reestructuración del Seguro Social a la población campesina, al distinguir con toda precisión tres grupos de asegurados; los trabajadores asalariados, los miembros de las sociedades de crédito agrícola o ejidal; y los ejidatarios y pequeños agricultores que no formen parte de las sociedades mencionadas; se incrementó en un veinte por ciento el subsidio en dinero concedido en el ramo de enfermedades profesionales y maternidad, al aumentarlo al sesenta por ciento, en lugar del cincuenta por ciento, del salario promedio del grupo de cotización; el subsidio de maternidad, durante ocho días anteriores y treinta posteriores al parto, se aumentó en ciento veinte por ciento del salario promedio del grupo de cotización; se aumentó el mínimo del monto de las pensiones de invalidez y vejez, de ciento veinte a ciento cincuenta pesos mensuales; y se estableció que las asignaciones familiares son independientes de las pensiones de invalidez y vejez.

También, en esta reforma, se aumentaron dos grupos de cotización "O" y "P" a más de ochenta pesos diarios y se elevó en uno por ciento, de ocho a nueve, a la prima para cubrir las prestaciones del ramo de

enfermedades no profesionales y maternidad conservando las proporciones de su distribución entre patronos, trabajadores y Estado.



1.4.4 REFORMA DE 1963

Aún cuando no fue promovida como una reforma a la Ley, por las razones apuntadas en la exposición de motivos pertinente, no puede dejarse de mencionar que, el siete de diciembre de 1963, el Poder Ejecutivo Federal promulgó el Decreto del H. Congreso de la Unión, sancionando la Ley que incorporó al régimen del Seguro Social obligatorio a los productores de caña de azúcar y a sus trabajadores, ya que este ordenamiento es, en rigor, una importante adición que complementa las normas jurídicas del Seguro Social en nuestro país.



1.4.5 REFORMA DE 1965.

Con base en el principio de solidaridad social, con vistas a proteger a importantes núcleos de la población campesina, facilitando su incorporación al Seguro Social y a fin de que el Estado estuviese en condiciones de disponer de mayores recursos para promover esa incorporación, la reforma de cinco artículos de la Ley, modificó las proporciones en la distribución de los aportes en forma tal que para los ramos de enfermedades no profesionales y maternidad e invalidez, vejez, cesantía y muerte, se redujeron las contribuciones del Estado a la mitad y los aportes patronales se incrementaron con la porción que dejaba de aportar el Gobierno Federal. De manera indirecta se aumentaron los aportes patronales para el ramo de accidentes del trabajo y enfermedades profesiones.

Al propio tiempo con la reforma se previno la extensión del Seguro Social a los ejidatarios y pequeños propietarios agrícolas de no más de diez hectáreas de riego o su equivalencia en otra clase de tierras. que no sean miembros de las sociedades de crédito agrícola o de las sociedades de crédito ejidal, a fin de protegerlos con los seguros de riesgos profesionales, de enfermedades no profesionales y maternidad y de invalidez, vejez, y muerte, en la inteligencia de que las cuotas de esos seguros serán cubiertas por partes iguales entre el gobierno federal y los asegurados.

1.4.6 REFORMA DE 1970

Durante 1970 se fortalece el concepto de seguridad social con la modificación del artículo 1o. de la Ley, al agregar que El régimen del Seguro Social obligatorio se instituye para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Se concuerdan las disposiciones de la Ley del Seguro Social con los de la nueva Ley del Federal del Trabajo.

Se afirman las disposiciones legales para la incorporación de los ejidatarios, así como de los trabajadores independientes, urbanos y rurales, como artesanos, pequeños comerciantes, profesionales y todos aquellos que sean similares.

Se ajustan los grupos de cotización a los salarios mas elevados, con un tope de doscientos cincuenta pesos diarios. De lo anterior, se crean cuatro nuevos grupos:

El "R" el cual comprende salarios diarios de más de cien hasta ciento treinta pesos, como promedio de ciento quince pesos, el "S" de más de ciento treinta pesos hasta ciento setenta pesos, como promedio de ciento cincuenta pesos, el grupo "T", con más de ciento setenta pesos hasta doscientos veinte pesos y promedio de ciento noventa y cinco; y el "U", con más de doscientos veinte pesos y promedio de doscientos cincuenta pesos diarios.

Se establece que los patrones morosos cubrirán el 2% mensual de recargos sobre las cantidades insolutas, sin perjuicio de aplicar las sanciones fijadas por la Ley. El recargo mensual anterior era del 1%. Con lo anterior el financiamiento del Seguro Social se vería fortalecido.

El Instituto se ve en condiciones de garantizar plenamente el otorgamiento de las prestaciones médicas, económicas y sociales que la Ley establece.

Las pensiones se elevan en un trescientos por ciento al aumentar de ciento cincuenta a cuatrocientos pesos mensuales.

En lo referente al seguro de maternidad el subsidio por maternidad de las mujeres trabajadores se paga durante ochenta y cuatro días (cuarenta y dos antes y cuarenta y dos días después del parto.) Y es igual al cien por

ciento del promedio del grupo de cotización, esto es durante los treinta y cuatro primeros días antes del parto se eleva de este subsidio del sesenta por ciento al cien por ciento del promedio del grupo de cotización, o sea, se mejora en las dos terceras partes.

En el caso de muerte por riesgo profesional se duplica la cantidad para ayuda de gastos de entierro, pues ahora se dan dos meses de salario en lugar de un mes, nunca menos de mil pesos ni más de nueve mil pesos, en lugar de quinientos pesos que fijaba al Ley anterior.

En el caso de muerte por riesgo no profesional, el beneficio se mantiene para ayuda de gastos de entierro, en un mes de salario, pero el mínimo se eleva de quinientos a mil pesos y se fija el máximo de seis mil pesos.

Todas las pensiones de invalidez y vejez concebidas con anterioridad y que sean inferiores a la cuantía mínima de cuatrocientos cincuenta pesos mensuales, quedarán modificadas para que en ningún caso su cuantía sea menor de la cantidad de cuatrocientos cincuenta pesos mensuales.

Se beneficia de manera especial a la población amparada al considerar como salario lo que al efecto establece la nueva Ley Federal del Trabajo.

En el caso de riesgos profesionales la pensión por incapacidad total permanente, en el grupo más alto de cotización, será de cinco mil pesos mensuales.

En el caso de enfermedades no profesionales el subsidio en dinero, en el grupo más alto de cotización, será de ciento cincuenta pesos diarios.

La cuantía básica de las pensiones de invalidez y de vejez, en el grupo más alto de cotización, será de treinta mil novecientos cuarenta pesos mensuales.

En resumen, la importancia de las reformas a la Ley de Seguro Social, puede sintetizarse en la forma siguiente:

La de 1944 porque confirmó al Instituto su carácter de autoridad.

Las de 1945 porque consolidaron la estructura tripartita del H. Consejo Técnico.

La de 1947 porque inició el ajuste de los grupos de cotización a las condiciones del desarrollo económico del País.

La de 1949 porque logró tres finalidades: incluir la prima del seguro familiar en el ramo de enfermedades no profesionales y maternidad; mejorar las prestaciones en especie y en dinero y facilitar la reorganización técnico administrativa del Instituto.

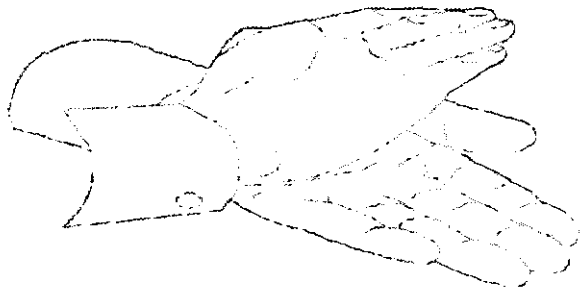
La de 1956 al ajustar los grupos de cotización a las condiciones económicas imperantes; al mejorar y ampliar las prestaciones en especie y en dinero; al fundamentar y consolidar las prestaciones sociales; y al fortalecer la marcha técnica y administrativa del Seguro Social.

La de 1959 porque estableció condiciones legales convenientes para continuar las promociones para la extensión del régimen del Seguro Social incluyendo a los trabajadores del campo. Porque se mejoraron las prestaciones en especie y en dinero; porque se ampliaron los grupos de cotización adaptándolos a las condiciones imperantes; y porque se alivio el desequilibrio financiero del ramo de enfermedades no profesionales y maternidad con una mínima elevación de la prima correspondiente.

En 1963, la expedición de la Ley que incorporó al Seguro Social a los productores de caña de azúcar y a sus trabajadores por la importancia intrínseca de esa incorporación y por haber iniciado nuevos causes posibles, sugerentes y eficaces; para la extensión del régimen a la población campesina.

La de 1965 porque; con vistas a acelerar la implantación del Seguro Social a la población campesina, transfirió al sector patronal la mitad de la contribución del Estado, en condiciones de permitir a éste una mayor aportación en el caso de los campesinos carentes de patrón.

La de 1970, porque ajustó los grupos de cotización a las condiciones imperantes, mejoró la cuantía mínima de las pensiones, concordó las disposiciones con las de la nueva legislación laboral y precisó el carácter del Seguro Social como garantía del derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individualidad y colectivo.



1.5 CONCEPTOS

Comentaremos algunos de los conceptos que por su relación que tienen con el tema son de gran importancia para el mismo.

Seguridad Social.- Tiene como fin proteger al hombre trabajador y a su familia contra la enfermedad, la muerte y la miseria así como capacitarlo en o para su trabajo.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley del Seguro Social vigente, la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Trabajador.- En los términos del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo:

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

En términos generales el trabajador es toda persona física que da su fuerza de trabajo a otra física o moral mediante un pago.

Patrón.- En los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Salario.- En los términos del artículo 82 de la Ley Federal de Trabajo.

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

Salario Mínimo.-En los términos del artículo 90 de la Ley Federal de Trabajo.

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

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

Salario base de cotización. En los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

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

2.1 INTRODUCCIÓN

El jueves 21 de diciembre de 1995, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social.

La nueva Ley entró en vigor el 1 de julio de 1997.

Cabe mencionar que esta nueva iba a entrar en vigor el 1 de enero de 1997 y, que mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1996, se difirió tal vigencia hasta el 1 de julio de 1997.

En la Ley vigente del Seguro Social se hace una reordenación de los seguros, aunque siguen siendo los mismos ahora se dividen en:

- 1.- Riesgo de Trabajo
- 2.- Enfermedades y Maternidad
- 3.- Invalidez y Vida
- 4.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- 5.- Guarderías y Prestaciones Sociales.

Los objetivos de la reforma de la Ley del Seguro Social, son los siguientes:

- a) "Resolver la crítica situación financiera por la que atraviesa el Instituto, la cual tiene orígenes de carácter técnico y administrativo.
- b) Fomentar el ahorro interno (para la inversión productiva) a partir de la captación de recursos destinados a cubrir obligaciones de largo plazo.
- c) Eliminar algunos elementos de inequidad que se presentan en algunos ramos de seguro.
- d) Garantizar que los destinados a un ramo de seguro se utilicen solo para ese propósito."

SUJETOS DEL REGIMEN OBLIGATORIO

Dentro de los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, desaparecen las administraciones obreras o mixtas y los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupos solidarios, sociedad local o unión de crédito, comprendido en la Ley de Crédito Agrícola y pasan ahora a ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio en forma voluntaria.

OBLIGACIONES DE PATRONES

Además de las obligaciones que se establecían en la Ley anterior, se adicionan dos nuevas obligaciones para los patrones consistentes en los siguientes:

1. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo VI del Título II de la Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
2. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el régimen de afiliación.

PERÍODO DE LAS COTIZACIONES Y PAGO DE LAS CUOTAS.

A partir de la vigencia de la Nueva Ley, según el artículo 29 de la misma, el mes natural será el periodo de pago de las cuotas y de conformidad con el artículo 39, el pago de las cuotas* obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días del 17 del mes inmediato siguiente.

*CUOTA: ES LA CANTIDAD APORTADA POR EL PATRON Y TRABAJADOR AL MSI

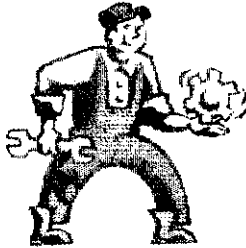
2.1.2. ELEMENTOS DEL SEGURO SOCIAL

ELEMENTOS NO INTEGRABLES

- Instrumentos de trabajo
- Fondo de Ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, pero si se retira más de dos veces al año integrará salario.
- Las aportaciones adicionales al Seguro de Vejez y Cesantía.
- Aportaciones al INFONAVIT.
- Utilidades que genere la empresa.
- Alimentación y habitación cuando se entregue en forma onerosa a trabajadores; se entiende como onerosas cuando representen cada una de ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general.
- Despensas siempre y cuando su importe no rebase del 40% del salario mínimo general diario.
- Premio de Puntualidad y Asistencia siempre que el importe no rebase del 10 % del salario base de cotización.
- Plan de Pensiones.
- Tiempo Extra los señalados en la Ley Federal de Trabajo.

Los asegurados se inscribirán 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 general que rijan en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Por otro lado es indispensable conocer los conceptos que integran al salario base de cotización para lo cual se diseña un cuadro resumen de cuáles integran y cuáles no, dando a conocer su base legal.



**CUADRO RESUMEN DE LOS PRINCIPALES CONCEPTOS DE
INTEGRACIÓN**

CONCEPTO	INTEGRACIÓN	BASE LEGAL PARA TODOS LSS ART. 27	FACTORES INTEGRANTES CUOTA DIARIA
AGUINALDO.	SI	ART. 84 y 87 LFT.	AGUINALDO.
PRIMA VACACIONAL.	SI	ART. 80 y 84 LFT.	PRIMA VACACIONAL.
VACACIONES.	NO	ART. 79 LFT.	VACACIONES PAGADAS
PRIMA DOMINICAL.	SI	ART. 71 LFT.	PRIMA DOMINICAL.
COMISIONES.	SI	ART. 83,84 y 286 LFT.	COMISIONES.
PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.	NO	ART 129 LFT.	CUANDO SE REPARTEN SIN HABER EXISTIDO O EN MAYOR CANTIDAD.
TIEMPO EXTRA FIJO.	SI	ART. 66 LFT ACUERDO 497/93	CUANDO REBASE 3 HORAS DIARIAS 3 VECES SEMANA
DESPENSAS.	NO	ACUERDO 495/93 DEL CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS	CUANDO SU MONTO EXCEDA DE 40% DEL SMGDF
PREMIO PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.	NO	ACUERDO 496/93 DEL CONSEJO TÉCNICO DEL IMSS.	CUANDO SU IMPORTE REBASE EL 10% DEL SALARIO DIARIO INTEGRADO
PRIMAS, PREMIO, BONO, GRATIFICACIONES, E INCENTIVOS.	SI	ART. 84 LFT.	PRIMAS, PREMIO, BONOS, GRATIFICACIONES, E INCENTIVOS
VIÁTICOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN.	NO	ART. 84 LFT.	SI NO SE JUSTIFICAN LAS EROGACIONES.
FONDO DE AHORRO	NO	ART. 22 RLISR	QUE REBASE EL 13% DE LOS SALARIOS DE CADA TRABAJADOR

En relación al cuadro anterior es necesario mencionar que los acuerdos, son las resoluciones dictadas por el Consejo Técnico en interpretación y aplicación de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, para la marcha más eficiente y justa del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuyo cumplimiento es obligatorio para los funcionarios, empleados, patrones y derechohabientes, en tanto no sean revocados por una instancia superior.

Consideramos conveniente citar los acuerdos que mediante sesiones celebradas el día 18 de agosto de 1993 los cuales aparecen publicados en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de abril de 1994 y que se relacionan con algunos de los conceptos que hemos mencionado.

ACUERDO 495/93

DESPENSA

Casos en que la despensa se integrará al salario.

“Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 fracciones I, IV y XIII, 252 Y 253 fracción X Bis de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 de la misma ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acordó lo siguiente”:

I. **DESPENSA-**. La fracción VI del artículo 32, determina que no integra el salario base de cotización, la despensa en especie o en dinero, hasta el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto citado, el excedente integrara el salario base de cotización.

También se consideran como despensa los vales destinados para este fin, que algunas empresas entregan a sus trabajadores.

II Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumplan debidamente y difúndase adecuadamente a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto".

ACUERDO 194/93

FONDO DE AHORRO

Este Consejo Técnico con fundamento en los artículos 240 (actual 251) fracciones I LV y XIII, 252 (actual 263) y 253 fracción X Bis (actual 264, fracción XI) de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 (actual 27)

de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I.- FONDO DE AHORRO.- La fracción II del artículo 32 (actual 27) establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda en la aportada por el trabajador. II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

ACUERDO 496/93

PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251), fracciones Y, IV y XIII, 252 (actual 263) y 253, fracción X Bis (actual 264, fracción XI), de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del

Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 (actual 27) de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I.- PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. La fracción VII del citado artículo 32 (actual 27), dispone que estos conceptos no integran al 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, integrará el salario base de cotización únicamente las sumas que excedan dichos topes. II.- Hágase del conocimiento de las diversas dependencias del instituto para que se cumpla debidamente y difúndase adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto.

ACUERDO 77/94

BONO O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD

PREMIOS POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Este Consejo Técnico, con fundamento en los artículos 240 (actual 251), fracciones Y, IV y XIII, 252 (actual 263) y 253, fracción X Bis (actual 264, fracción XI), de la Ley del Seguro Social, con base en la resolución del

Comité de Asuntos Jurídicos de este Cuerpo Colegiado, contenida en el Acta del 12 de agosto de 1993, y con el propósito de precisar el contenido y alcance de algunos de los conceptos regulados por el artículo 32 (actual 27) de la misma Ley, reformado por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio del presente año, acuerda lo siguiente:

I.- **BONOS O PREMIOS DE PRODUCTIVIDAD.**- Este concepto al no encontrarse como integrante el salario, dentro de las ocho fracciones artículo 32 (actual 27), de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9º Bis (actual 9º) y 32 (actual 27), párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra salario base de cotización.

FORMA DE COTIZACIÓN

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

El periodo de cotización será el de un mes natural para el pago de cuotas, jornada y semana reducida, si por naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado

trabaja jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Para determinar el salario diario base de cotización se tomarán en cuenta los elementos fijos del salario que percibe regularmente, a las cuales se le sumarán otras retribuciones de cuantía periódica. Si el salario se integra con elementos variables que no sean conocidos, se suman los ingresos variables percibidos durante el bimestre anterior y se dividirán entre el número de días devengados.

REGLAS PARA DESCUENTO DE AUSENCIAS E INCAPACIDADES

Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

Ausencias menores de 15 días

Si son por periodos menores a 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por

ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes.

Ausencias por 15 o más días consecutivos

Si son por periodos de 15 días o más consecutivos, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando el patrón presente su baja ante el Instituto.

Incapacidades. Ramo de retiro

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentando su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Cuando la alimentación no cubra los 3 alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un 8.33%.

MODIFICACIÓN DEL SALARIO (AVISOS)

Cabe mencionar que mediante el acuerdo 55/99 el Instituto Mexicano del Seguro Social, el 28 de julio de 1999 publicado en el Diario Oficial de la Federación en 16 de noviembre del mismo año dio a conocer los nuevos formatos para la presentación de los avisos afiliatorios, la modificación efectuada a estos formatos en palabras del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la finalidad de cumplir con los requisitos del proyecto para el año 2000. Por lo que los impresos se modificarán en el campo correspondiente al año para incluir cuatro dígitos en todos los formatos, mencionando que es la única modificación que sufrieron estos formatos, mencionando que se podrán utilizar los formatos que se tengan en existencia que no cumplan con esta disposición.

Salario fijo

El patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación del salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles.

Salario variable

El patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguientes.

Salario mixto

Si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro de los 15 días naturales del mes inmediato siguiente.

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

2.2. CONCEPTOS ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Estos seguros se encuentran referidos del artículo 84 al 111.

Enfermedades y maternidad.- Protege las contingencias derivadas de los accidentes y enfermedades no profesionales, así como la maternidad.

En éste ramo las prestaciones se proporcionaran en dinero y en especie.

Las que otorga en especie por ejemplo son:

La asistencia médico - quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de enfermedad y durante un plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento. En este plazo podrá prorrogarse hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico.

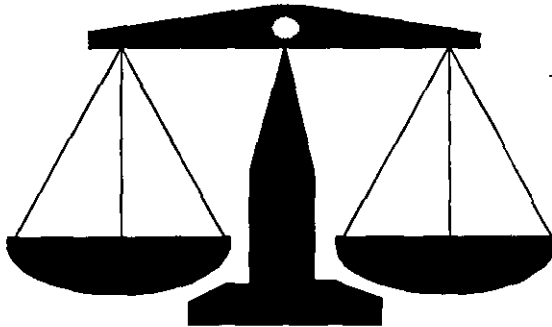
Estas prestaciones se otorgan tanto al asegurado como a sus beneficiarios, como pueden ser, la esposa, los hijos menores de 16 años o de 25 si se encuentran estudiando en Planteles del Sistema Educativo Nacional, o si no puede mantenerse con una vida activa trabajando debido a

una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad.

En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada, durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

1. Asistencia obstétrica.
2. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y
3. Canastilla al nacer el niño.

En cuanto a prestaciones de dinero lo ilustraremos con este cuadro resumen:



**PRESTACIONES EN DINERO
MATERNIDAD**

CONCEPTO	TIPO DE PRESTACIÓN	TIEMPO DE DURACIÓN	TIEMPO DE COTIZACION REQUERIDO	MONTO BASE
Enfermedad no profesional	Subsidio	A partir del cuarto día, mientras dure la incapacidad y hasta por 52 semanas más, prorrogables hasta por seis semanas más	Cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad	60% SDI
Enfermedad no profesional de trabajadores eventuales	Subsidio	Igual que la anterior	Seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad	60% SDI
Maternidad	Subsidio	Los 42 días anteriores y los 42 días posteriores al parto.	30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha que deba pagarse el subsidio	100% SDI

2.2.1.PROCEDIMIENTO

A partir de la vigencia de la Nueva Ley, para el seguro de enfermedades y maternidad se establecen dos cuotas, una para el pago de las prestaciones en especie y otra para las prestaciones en dinero.

PRESTACIONES EN ESPECIE

“Para las prestaciones en especie, los patrones pagarán por cada asegurado una cuota diaria patronal equivalente al 13.9% de un Salario Mínimo General diario para el Distrito Federal. Siendo hasta el 30 junio del 2000 del 15.20% y a partir del 1 de julio del 2000 del 15.85%.

De conformidad con el artículo decimonoveno transitorio, “la cuota patronal se incrementará el 1 de Julio de cada año en 65 centésimas de punto porcentual, comenzando a partir del año de 1998 y terminando el año 2007. De esta manera para el año 2007 la cuota patronal será del 20.4% de un salario mínimo general para el Distrito Federal”.

Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el Salario Mínimo General Diario para el Distrito Federal, se pagará adicionalmente una cuota patronal equivalente al 6% de la cantidad que

resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado. Sobre la misma diferencia, se establece una cuota obrera equivalente al 2%.

Estas tasas se reducirán el 1 de Julio de cada año en 49 centésimas de punto porcentual en la parte que corresponde a los patrones y en 16 centésimas de punto porcentual la que corresponda a los trabajadores. Estas modificaciones comenzarán en el año 1998 y terminarán en el año 2007, por lo que para dicho año la cuota patronal será del 1.10% sobre la diferencia y la cuota obrera será de 0.4% sobre la misma base.

El Gobierno Federal cubrirá también una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario mínimo general para el D.F.

PRESTACIONES EN DINERO

La cuota para el pago de las prestaciones en dinero será de la forma siguiente:

- a) A los patrones les corresponderá pagar el 0.75% del salario *base de cotización.
- b) A los trabajadores les corresponderá pagar el 0.25% sobre la misma base.
- c) El Gobierno Federal pagará el 0.05% calculado sobre la misma base.

*BASE DE COTIZACION: SON TODOS LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, ALIMENTACIÓN, HABITACIÓN, PRIMAS COMISIONES ETC.

CUOTA PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES

CUOTAS			
RAMO	APORTACION DE		
	PATRON	TRABAJADOR	ESTADO
I. Enfermedad y Maternidad.			
1. Prestaciones en especie.			
a) Por cada trabajador asegurado.	13.9%*	-----	13.9%**
b) Por la diferencia entre el salario base de cotización y tres Salarios Mínimos del Distrito Federal.	6%***	2%****	-----
2. Prestaciones en dinero.	0.75%*****	0.25 %*****	0.05%*****

**Se incrementará cada 1°. De Julio en 0.65% hasta quedar en 20.4% en el año 2007.

** Esta cantidad se actualizará trimestralmente en base al INPC. Se calcula sobre el Salario Mínimo General para el Distrito Federal.

*** Cada 1°. De Julio se reducirá en un 0.49% hasta quedar en 1.1% en el año 2007.

**** Cada 1°. De Julio se reducirá en un 0.16% hasta quedar en 0.4 % en el año 2007.

***** Se calcula sobre el salario base de cotización⁴

Como resultado de la nueva ley se han encontrado las siguientes modificaciones que ponemos en un cuadro resumen que nos dará la base para los siguientes años y hasta su modificación final.

⁴ PRONTUARIO DE ACTUALIZACIÓN FISCAL. 116 C.P. RANGREZ HERNANDEZ FRANCISCO EDITORIAL SICCO PÁG. 25-30

**MODIFICACIÓN DE PORCENTAJES
Y LIMITES DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN**

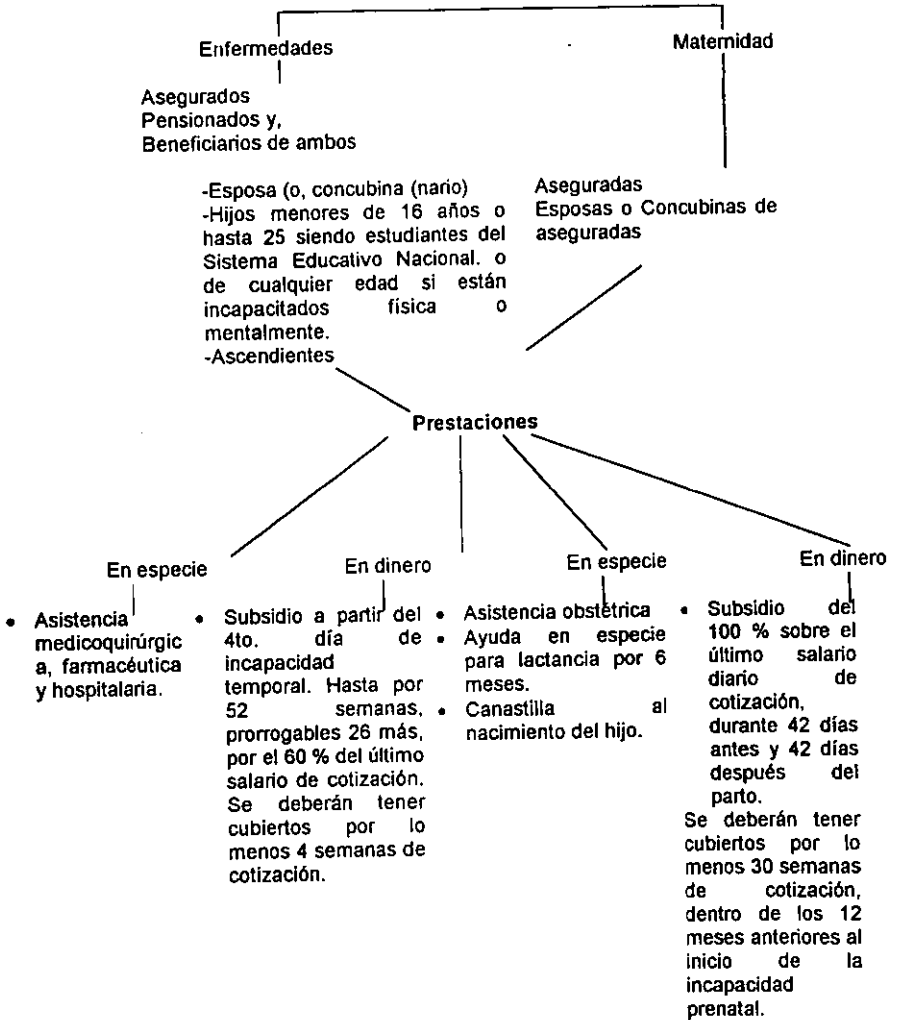
FECHA DE MODIFICACIONES	LIMITES SALARIO	ART. TRANS. 19 PORCENTAJES DEL SEGURO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		
		106 FRAC I	ART 106	FRACC. II
JULIO 97	15 SMGDF	13.90	6.00	2.00
JULIO 98	16 SMGDF			
ENERO 99		14.55	5.51	1.84
JULIO 99	17 SMGDF			
ENERO 2000		15.2	5.02	1.68
JULIO 2000	18 SMGDF			
ENERO 2001		15.85	4.53	1.52
JULIO 2001	19 SMGDF			
ENERO 2002		16.5	4.04	1.36
JULIO 2002	20 SMGDF			
ENERO 2003		17.15	3.55	1.20
JULIO 2003	21 SMGDF			
ENERO 2004		17.8	3.06	1.04
JULIO 2004	22 SMGDF			
ENERO 2005		18.45	2.57	0.88
JULIO 2005	23 SMGDF			
ENERO 2006			2.08	0.72
	24 SMGDF			
JULIO 2006				
ENERO 2007		19.75	1.59	0.56
JULIO 2007	25 SMGDF			
ENERO 2008		20.40	1.10	0.40

Patrón y Trabajador

Cuotas

IMSS

Sujetos con Derecho



Actualmente	A partir de 1997

Las cuotas tanto para prestaciones en dinero como en especie son:	Las cuotas prestaciones en especie serán: Patrón:
<p>Patrón: 8.750 %</p> <p>Trabajador: 3.125 %</p> <p>Estado: 7.143 % del 8.750 % del patrón</p>	<p>13.9 % de un salario mínimo general del DF., mensualmente, por cada uno de sus trabajadores.</p> <p>6 % sobre la diferencia entre 3 salarios mínimos del DF. y el salario base de cotización de trabajadores, cuyo salario sea mayor a los 3 salarios mínimos.</p> <p>Trabajador: Solo aquellos cuyos salarios sean mayores a 3 salarios mínimos generales del DF., cubriendo una cuota de: 2% sobre la diferencia entre 3 salarios mínimos y su salario base de cotización</p> <p>Estado: 13.9 % de un salario mínimo general del DF., vigente al 10. de enero de 1997. por cada trabajador. La cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.</p> <p>Las cuotas para prestaciones en dinero serán del 1% del salario base cotización, conformada como sigue:</p> <p>Patrón: 70 % Trabajador: 25 % Estado: 5 %</p>

2.3. RIESGO DE TRABAJO

CONCEPTO

Riesgo.- Es un acontecimiento que puede o no realizarse, de manera que al efectuar el riesgo (siniestro) produce una necesidad o daño económico.

“Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo; en caso de presentarse ya sea un accidente o una enfermedad derivada del trabajo, el trabajador recibirá prestaciones en especie o en dinero (Art. 41 LSS.).”⁵

Accidente de trabajo.- Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediato o posterior; a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste (Art. 42 LSS.)

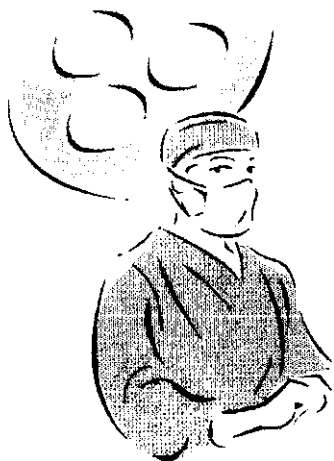
Prestaciones en especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

- Servicio de hospitalización
- Aparatos de prótesis y ortopedia y
- Rehabilitación.

Prestaciones en dinero:

Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total o la muerte. Las prestaciones en dinero que reciban los trabajadores en caso de algún riesgo dependerán de lo que éste les hubiese ocasionado.



**PRESTACIONES EN DINERO
RIESGO DE TRABAJO**

CONCEPTO	PRESTACIÓN	MONTO	BASE
Incapacidades	Subsidio	100%	SDI
Incapacidad permanente total en caso de accidente	Pensión	60%	SDI
Incapacidad permanente total en caso de enfermedad	Pensión	60%	Promedio de SDI últimas 52 semanas
Incapacidad permanente parcial mayor del 50%	Pensión	Porcentaje de valuación que marca la L.F.T.	La que correspondería en caso de IPT
Incapacidad permanente parcial menor del 25%	Indemnización	Cinco anualidades	La pensión que le hubiese correspondido
Incapacidad permanente parcial mayor del 25% y hasta 50%	Pensión o indemnización según elija el trabajador	Igual a las dos anteriores, según elija el trabajador	Igual a las dos anteriores, según elija el trabajador

PRESTACIONES EN CASO DE MUERTE

PRESTACIONES EN CASO DE MUERTE			
Para gastos de funeral	Ayuda	Dos mensualidades del salario mínimo para el DF.	
Viudez	Pensión	40%	La pensión que hubiese correspondido al asegurado por Incapacidad permanente total
Orfandad	Pensión	20%	Igual que la anterior

2.3.1 PROCEDIMIENTO

Para determinar el monto de las primas a cubrir en el seguro de riesgos de trabajo, las empresas calcularán 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.

Persiste la disposición que excluye para el cálculo de la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.

Anualmente las empresas deberán revisar su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o se aumenta. La prima conforme a la cual se encuentren cubriendo sus cuotas, podrá ser modificada disminuyéndola o aumentándola, en una proporción no mayor al 0.01 del salario base de cotización con respecto a la del año inmediato anterior, tomando en consideración los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el reglamento con independencia de la fecha en que estos hubieren ocurrido.

Estas modificaciones no podrán exceder de los límites fijados para la prima mínima (0.25%) y la prima máxima (15%) de los salarios bases de cotización respectivamente.

Los patrones podrán disminuir la *prima por riesgo de trabajo hasta el mínimo, independientemente de la clase en que se hubieran inscrito de acuerdo a su actividad.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiarse de actividad las empresas cubrirán la prima media de la clase que conformen al reglamento les corresponda y a partir del segundo año de operación harán los ajustes correspondientes.

*PRIMA DE RIESGO: PORCENTAJE APLICADO PARA CALCULAR EL IMPORTE A PAGAR POR LOS RIESGOS SUFRIDOS EN UN PERIODO DE UN AÑO.

De conformidad con el Artículo noveno transitorio, los patrones inscritos en el Instituto antes del primero de enero de 1997, continuarán sujetos hasta el primer bimestre de 1998 a las mismas cuotas que venían cubriendo en el seguro de riesgos de trabajo. A partir del segundo bimestre de 1998, los patrones deberán determinar su prima conforme a su siniestralidad registrada del período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 1997.

FORMULA Y DECLARACIÓN DE GRADO DE RIESGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

"El 11 de noviembre de 1998 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el nuevo Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguros de Riesgos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, con la aplicación de la nueva fórmula de grado de riesgos.

Con la normatividad establecida en dicho reglamento, los patrones deberán calcular su prima a pagar en el seguro de riesgos de trabajo y presentar la declaración correspondiente a 1998 el próximo mes de febrero de 1999, en el entendido que esta prima estará en vigor desde el 1 de marzo de 1999 hasta el 29 de febrero del año 2000.

El citado nuevo reglamento abroga al Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación del Grado de Riesgo del Seguro de Riesgos de Trabajo de 1981, vigente anteriormente, y establece lo siguiente:

1. Las empresas que se inscriban por primera vez en el Instituto Mexicano del Seguro Social o cambien de actividades se ubican en la Clase de riesgo que les corresponda, en la prima media:

<u>Clase</u>	<u>Riesgo</u>	<u>%</u>
I	Ordinario de vida	0.54355
II	Bajo	1.13065
III	Medio	2.59840
IV	Alto	4.65325
V	Máximo	7.58875

2. Para el resto de las empresas:

Aplican fórmula:

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

V=28 años: duración promedio de vida activa de un individuo.

- Se obtiene de las estadísticas del IMSS.

F=2.9 Factor de prima.

- Es el cálculo de la prima promedio necesaria para cubrir subsidios y pensiones de los últimos tres años.
- Se revisa al año de la nueva Ley del Seguro Social (LSS) y posteriormente cada tres años.

N= número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

- Es : días cotizado/365

S= Total de días subsidios a causa de incapacidad temporal.

- Entre 365 = promedio de tiempo subsidiado diario.

I= Suma de % IPP/100

D= Defunciones

M= 0.00025: prima mínima de riesgo.

- En porcentaje es 0.25%
- Cubre los gastos de administración del seguro de riesgos de trabajo⁶

La prima se multiplica por los salarios.

⁶ LABORAL 76 D.R.A. GLORIA ARELLANO BERNAL EDICIONES SICO PÁG. 16-17

2.3.2 CASO PRÁCTICO

Fórmula de Grado de Riesgo



La empresa deberá recabar la siguiente información:

- Prima de riesgo, % con el que cotizó el año inmediato anterior: 9.93715%.
- Casos de riesgos de trabajo terminados que se presentaron en la empresa durante el período sujeto a evaluación (Tabla 1):
- Número de días cotizados al IMSS por todos los trabajadores que prestaron su servicio en la empresa durante el período sujeto a revisión: 118,625.



La empresa deberá identificar los elementos de la fórmula contenida en el artículo 72 de la nueva LSS, con los datos recabados en el paso 1, tomando en consideración las definiciones de los mismos, que ya se analizaron:

$$S=163$$

V=28(valor fijo, asignado en el artículo 72 de la nueva LSS).

$$I= \frac{45}{100}=0.45$$

$$D= 0$$

F= 2.9 (valor fijo, asignado en el artículo 72 de la nueva LSS).

$$N= \frac{118,625}{365}=325$$

M= 0.0025 (valor fijo, asignado en el artículo 72 de la nueva LSS).



La empresa deberá sustituir los valores anteriores en la fórmula del artículo 72 de la nueva LSS y efectuar las operaciones correspondientes:

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

$$\text{Prima} = [(163/365) + 28 * (0.45 + 0)] * (2.9/325 + 0.0025$$

$$\text{Prima} = [(0.4465) + 28 * (0.45)] * (0.0089) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = [(0.4465 + 12.0)] * (0.0089) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = [13.0465] * (0.0089) + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 0.1161 + 0.0025$$

$$\text{Prima} = 0.1186$$

La prima obtenida conforme al paso tres deberá expresarse en %:

$$0.1186 * 100 = 11.86\%$$



TABLA I

<i>NOMBRE DEL TRABAJADOR</i>	<i>DÍAS DE SUBSIDIO QUE LE OTORGÓ EL IMSS</i>	<i>% DE INCAPACIDAD QUE LE OTORGÓ EL IMSS</i>	<i>DEFUNCIONES POR RIESGOS DE TRABAJO</i>
Martín Alvarado	14	---	---
Facundo Trujillo	10	---	---
Julián Molina	5	---	---
Eliás López	77	35	---
Luis Tovar	49	10	---
Gabriel Cantero	8	---	---
Totales	163	45	0



Se comparará la prima así obtenida (11.86%) con la prima de riesgo en %, con la cual la empresa cotizó en el año inmediato anterior (9.93715%). Si como resultado de la comparación se desprende de que la prima que se obtuvo es superior a 1% con respecto a la prima del año inmediato anterior, como es el caso que nos ocupa, entonces la prima que deberá pagar la empresa será 1% más de la venía pagando.

Nueva prima de riesgos de trabajo para la empresa 10.93715%.

Notas aclaratorias:

1.

Si la prima que se hubiere obtenido fuere inferior es más de 1% a la que tenía la empresa en el período anterior (por ejemplo, que como resultado de la fórmula se hubiere obtenido 6.14227), entonces la nueva prima de la empresa no podrá ser inferior a 1% de su prima anterior, por lo que sería de 8.83715%.

2.

Si la prima que se hubiere obtenido no excediere de 1% hacia arriba o hacia debajo de la prima anterior de la empresa (por ejemplo, que como resultado de la fórmula se hubiere obtenido 9.38145%), entonces la nueva prima de la empresa sería la obtenida directamente de la fórmula: 9.38145%.

3.

La autodeterminación de riesgo debe reportarse al IMSS mediante la Declaración Anual de la Prima de Seguro de Riesgos de Trabajo, derivada del cambio del reglamento en cuestión. El formato correspondiente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 1998.

2.3.3. DIFERENTES TIPOS DE PENSIONES PARA ESTE RAMO

Pensiones por riesgo de trabajo

Los riesgos de trabajo incluyen los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (artículo 273 de la Ley Federal de Trabajo y 41 de la Ley Seguro Social).

"Para obtener pensiones por riesgo de trabajo no se requiere determinada cantidad de semanas cotizadas es indispensable que el Instituto Mexicano del Seguro Social, por conducto de medicina del trabajo, califique como riesgo de trabajo el suceso que causó la incapacidad permanente total o parcial."⁷

Incapacidad permanente total

Es cuando la pérdida de facultades o aptitudes es de tal magnitud que la persona queda inhabilitada para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida (Artículo 480 de la Ley Federal de Trabajo.)

Monto = SBC x 70% = Monto Diario x 30% = Pensión Mensual

Incapacidad permanente total como consecuencia de una enfermedad profesional

Monto = SBC x 70% = Monto Diario x 30% = Pensión Mensual



2.4 SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

2.4.1 CONCEPTOS

Este seguro cubre, para la mujer trabajadora, el riesgo de no poder proporcionar cuidados maternos a sus hijos durante la primera infancia, y lo hace mediante el otorgamiento de las diversas prestaciones que concede la ley.

“Los servicios que presentan las guarderías infantiles del Instituto Mexicano del Seguro Social incluyen el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas.”⁸

El servicio de la guardería se otorga durante las horas de la jornada de trabajo de la madre. Los servicios se proporcionan a los hijos desde la edad de 43 días de nacidos y hasta que cumplan cuatro años.

⁸ DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES LABORAL 45 EDITORIAL SICCO PÁG. 33

2.4.2 PROCEDIMIENTO

El monto de la *prima para el seguro de guarderías será del 1% sobre el salario base de cotización, la cual será cubierta íntegramente por los patrones.



PRIMA: ES LA APORTACION ECONOMINCA O CANTIDAD EN PORCENTAJE PARA LA COTIZACION DE LAS CUOTAS

79

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

2.5 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

2.5.1 CONCEPTO

Invalidez es la imposibilidad derivada de una enfermedad o un accidente no profesional que impide al asegurado procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo. Sólo el Instituto Mexicano del Seguro Social puede otorgar la constancia de invalidez

“Seguro invalidez y vida” Es aquel que cubre los riesgos a los que está expuesta una persona durante su vida laboral activa:

Accidentes a enfermedades no profesionales que impidan al trabajador desempeñar su labor, de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y, por otra parte la debida protección a los familiares y beneficiarios en caso de la muerte del asegurado o el pensionado por invalidez⁹ (Artículo. 112 y 127).

2.5.2 PROCEDIMIENTO

Para gozar de este seguro deben haberse cotizado 250 semanas, ó 150 semanas al momento de determinarse una invalidez del 75% o más. Si el trabajador con invalidez permanente no reúne las 150 semanas de cotización puede retirar el saldo de su cuenta individual del seguro de Retiro, Cesantía y Vejez. En el caso de que el trabajador tenga la posibilidad de recuperarse y volver al trabajo, gozará de una pensión temporal.

Se denomina Pensión Definitiva a la pensión y el seguro de Sobrevivencia que deberá contratar el asegurado con la aseguradora de su preferencia.

Para la contratación de estos seguros, el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá calcular el monto individual del trabajador. La diferencia representará la suma asegurada que el instituto deberá entregar a la compañía de seguros.

Cuando el saldo de la cuenta del trabajador sea mayor al monto constitutivo, el asegurado podrá optar por: 1) Retirar el excedente de una sola exhibición; 2) contratar una renta vitalicia mayor; Y 3) utilizar el excedente para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

⁷⁸ AMEZCUAS ORNELAS NORAHENID NUEVAS PENSIONES DEL IMSS Y LAS ASEGURADORAS EDITORIAL SICCC EDICIÓN I PAG 78

Las cuotas para el seguro de Invalidez y Vida son las siguientes:

PATRÓN	1.750% del SBC
TRABAJADOR	0.625% del SBC
ESTADO	1.625% del SBC

El asegurado que sea dado de baja (con un mínimo de 52 semanas de cotización) podrá continuar voluntariamente en el régimen obligatorio para los seguros de Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez quedando inscrito con su último salario.

El Estado aportará sus cuotas siempre y cuando el asegurado cubra las suyas en mensualidades adelantadas cotizando como sigue:

1. - El trabajador deberá absorber todas las cuotas obrero-patronales (Instituto Mexicano del Seguro Social), además de las aportaciones del SAR y del INFONAVIT
2. - Para el seguro de Invalidez y Vida cubrirá el total de cuotas obrero – patronales.

2.5.3 TIPOS DE PENSIONES PARA ESTE RAMO

“Requisitos

- Incapacidad temporal o permanente derivada de un accidente o enfermedad no profesional.
- Imposibilidad del asegurado incapacitado de procurarse un salario de más de 50% de remuneración habitual que percibió durante el último año de trabajo.
- 250 semanas cotizadas, por regla general, o 150, en caso de excepción cuando la incapacidad permanente sea de 75% o más.¹⁰

$$\text{Monto} = \text{SBC} \times 35\% \quad \text{Monto Diario} \times 30 \quad \text{Pensión}$$

Actua- (últimas de la pensión Mensual
lizado 500 sem.)

El monto mínimo de la pensión de invalidez nunca será inferior al SMGDF vigente \$ 37.90

¹⁰ AMEZCUA ORNELAS NORAJENID NUEVAS PENSIONES DEL IMSS Y LAS ASEGURADORAS EDITORIAL SICCO EDICIÓN I PÁG 78

La suspensión de la pensión de Invalidez será cuando el trabajador se incorpore a laborar en un puesto igual al que tenía al declararse la invalidez o se rehabilite, se hará la devolución de fondos.

RAMO DE VIDA

Se le asigna cuando sea por muerte del asegurado o pensionado por invalidez, por accidente o enfermedad no profesional. Hay que tener como mínimo 150 semanas cotizadas (salvo que ya tuviera asignado una pensión de invalidez.)

Pensión de viudez

90% de la pensión de invalidez

Monto = SBC x 35% = Pensión por Invalidez x 90%= Pensión x viudez

Promedio (ultimas 500 semanas)

Actualizado

Pensión por orfandad

20% de la pensión a huérfanos de padre o madre

30% de la pensión a huérfanos de padre y madre

Monto = Pensión invalidez x 30 % = Pensión por orfandad

Pensión Invalidez x 20 % = Pensión de orfandad padre o madre

Pensión de ascendencia

(Se otorgará solo a falta de los *beneficiarios anteriores)

20% de la pensión invalidez

Monto = Pensión invalidez x 20% = Pensión por ascendencia

*SON LOS FAMILIARES QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE DEL ASEGURADO

2.6 SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

2.6.1 CONCEPTO

Se habla de Cesantía en Edad Avanzada cuando una persona queda privada de trabajos remunerados después de los 60 años de edad; si la privación del trabajo ocurre a los 65 años de edad, se habla de vejez

Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez.- Protege los riesgos derivados de un proceso natural de la existencia, como es la vejez o la cesación en el trabajo por incapacidad o edad, en busca de asegurar a estos sujetos una vida digna y decorosa (Exposición de motivos de la Nueva Ley Seguro Social).

Pensión.- La renta vitalicia o el retiro programado (Artículo 159 Fracción III de la Ley Seguro Social).

Pensionados.- Personas que perciban de una empresa aseguradora la prestación económica llamada pensión, derivada de la acumulación del número requerido de cotizaciones, o bien obtenida en su carácter de beneficiarios, contratando una renta vitalicia.

El sistema anterior que contempla la Ley del Seguro Social de 1973, esta formada por las siguientes pensiones que se derivan de los seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte, que proporciona el Instituto Mexicano del Seguro Social:

- Pensiones por invalidez que se pagan cuando el trabajador se invalida
- Pensión por Cesantía en Edad Avanzada, que se paga cuando el trabajador queda sin trabajo después de los 60 años.
- Pensión por Vejez, que se paga cuando el trabajador queda sin trabajo después de los 65 años.
- Pensión por Muerte, que se paga cuando el trabajador fallece.
- Pensión por Riesgo de Trabajo, que se paga cuando el trabajador es víctima de un Riesgo de Trabajo que lo incapacita de manera permanente.

Adicionalmente a dichas pensiones, en el viejo sistema también se otorgan a los trabajadores los recursos con que cuentan en el Sistema de Ahorro para el Retiro.

Tienen derecho a este sistema las personas que ya reciben el pago de alguna de las citadas pensiones, así como todos aquellos trabajadores y sus beneficiarios que han cotizado al Instituto Mexicano del Seguro Social al amparo de la Ley del Seguro Social de 1973, cuando lleguen a estar en alguna de las situaciones que dan origen a su pago.

INCONVENIENTES DE ESTE SISTEMA

- a) Si un trabajador cotizaba casi toda su vida laboral, pero por alguna razón no continuaba haciéndolo hasta la edad requerida, perdía todo lo acumulado.
- b) Si cotizaba toda su vida laboral, el Instituto Mexicano del Seguro Social le otorgaba casi la misma pensión que a alguien que solo había cotizado 10 años.
- c) Al definir la pensión sólo se tomaban en cuenta los salarios de los últimos 5 años.
- d) No existía opción para el trabajador a fin de que hiciera aportaciones adicionales para disponer de una pensión más sustanciosa.

A continuación daremos algunos puntos del porque consideramos necesario el cambio de sistema de pensiones.

- a) Resolver el problema de inviabilidad financiera que el instituto Mexicano del Seguro Social presenta en cuanto al pago de jubilaciones se refiere.
- b) Garantizar que el dinero destinado a un ramo del seguro, se utilice sólo para ese fin. Es decir, cubrir las prestaciones y formar reservas correspondientes a cada seguro.
- c) Fomentar el Ahorro interno en nuestro país, con lo cual será posible realizar inversiones productivas, a largo plazo, en beneficio de todos los mexicanos.

d) Además, los fundamentos originales se resquebrajaron ya que los recursos de donde se pagan las pensiones, venían de las cuentas que los trabajadores en activo pagan al Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuando el número de pensionados, así como su expectativa de vida, superó al de los trabajadores, las aportaciones de éstos últimos no resultaron suficientes.

Las diferencias del viejo sistema con el nuevo son las siguientes:

En el nuevo sistema, el pago de las pensiones ya no dependerá de las aportaciones de los trabajadores en activo, sino de los propios recursos de cada trabajador. Por lo tanto, serán los trabajadores los que deberán ir formando un patrimonio propio para que, llegado el momento de su retiro, les sirva para obtener la pensión que les corresponda.

Además, en el nuevo sistema de pensiones, se corrigen las iniquidades anteriores:

- a) El trabajador no pierde los recursos acumulados para obtener el pago de su pensión, ni aún en el caso de que no continúe cotizando al Instituto Mexicano del Seguro Social hasta la edad requerida.
- b) Mientras más dinero y tiempo cotice un trabajador, tendrá la oportunidad de que su pensión sea mayor.

- c) El monto de la pensión se calcula, tomando en cuenta el total de recursos que logra ahorrar el trabajador (y no sólo los salarios de los últimos 5 años)
- d) El trabajador tiene la opción de efectuar aportaciones adicionales para disponer de una pensión, más sustanciosa.

Los trabajadores formarán su patrimonio con una cuenta individual a su nombre, en una institución especializada en el manejo de dichas cuentas (que son las AFORES), en la que periódicamente se deberán depositar las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social por el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, que tanto el patrón como el estado y los propios trabajadores deben pagar.

De los recursos acumulados en dicha cuenta individual, más los rendimientos que su inversión produzca se irá formando un fondo durante toda la vida del trabajador, con el cual podrá retirarse.

Tienen derecho a este sistema todos los trabajadores que coticen bajo el amparo de la Ley que entro en vigor el 1º de julio de 1997.

2.6.2 PROCEDIMIENTO

“Para gozar de las prestaciones en ambos seguros se requiere haber cotizado 1250 semanas. Si el trabajador cesante (de 60 años o más) no reúne dichas semanas podrá retirar en una sola exhibición, el saldo de la cuenta individual o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que operen su pensión.

Las cuotas para el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez son las siguientes:

Para efectos del retiro, el patrón aporta el 2% (SAR) del salario base de cotización.”¹¹

¹¹ LABORAL 66 C.P. ESQUIER, CAMPUSANO ROBERTO CARLOS EDITORIAL SICO PÁG 57

La aportación para la Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es tripartita:

PATRON	3.150% SBC
TRABAJADOR	1.125% SBC
ESTADO	0.225% SBC

Habrá además una cuota social a cargo del Estado por el 5.5% del SMGDF.

Ocurrida la privación del trabajo a los 60/65 años de edad, los asegurados podrán disponer de su cuenta individual y optar por alguna de las siguientes alternativas:

- 1.- Contratar una *Renta Vitalicia (que se actualice anualmente con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, con la compañía de seguros que elija.
- 2.- Mantener sus recursos en la AFORE y efectuar Retiros Programados.

Si el asegurado opta por esta última alternativa puede, en cualquier momento, contratar con la aseguradora de su preferencia, una Renta Vitalicia que se actualice con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

*RENDA VITALICIA: EL CONTRATO POR EL CUAL LA ASEGURADORA A CAMBIO DE RECIBIR LOS RECURSOS ACUMULADOS EN LA CUENTA INDIVIDUAL SE OBLIGA A PAGAR PERIÓDICAMENTE UNA PENSIÓN DURANTE LA VIDA DEL PENSIONADO

2.6.3 DIFERENTES TIPOS DE PENSIONES PARA ESTE RAMO

“Pensión garantizada

- El trabajador debe de tener 60 años o más
- 1250 Semanas cotizadas
- Monto igual a un SMGDF, se suspende por incorporarse a laborar y si es afiliado en el régimen obligatorio.

Pensión anticipada o renta vitalicia al momento de tener derecho a una pensión de cesantía o vejez, el asegurado puede optar por contratar con una aseguradora una renta vitalicia, es decir la entrega periódica de una renta o cantidad por el resto de su vida. o bien, optar por que su dinero se quede en la AFORE y se le entregue en varios pagos. Las tablas para calcular pagos por retiro programado las elabora cada año la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas; los pagos no podrán ser menores al SMGDF.

Asignación familiar

Es una ayuda económica por concepto de carga familiar que se agrega a la pensión otorgada.

La ley no estipula la base para su cálculo pero suponiendo que fuera para la esposa o concubina de 15%, cada hijo 10% y por cada padre tendríamos que:

$\text{Monto} = \text{SBC} \times 15\% \text{ pensión} = \text{Base SBC} + \text{Base} = \text{Asignación Familiar}$

$$77.40 \times 15\% = 11.61 = 77.40 + 11.61 = 89.10$$

Ayuda asistencial

Es la ayuda económica que se da al pensionado o a su viuda o cuando por su estado físico requieran inevitablemente de la asistencia de otra persona de manera permanente o continua o cuando el pensionado no tiene beneficiarios con derecho a la asignación familiar.

Ayuda para gastos de funeral

El monto constitutivo deberá ser suficiente para cubrir esta prestación la cuantía es por 2 meses del SMGDF

Pensión por viudez

El 40% de lo que le hubiera correspondido por incapacidad permanente total.

Monto = SBC x 70% Pensión x 40% = Pensión x 30 = Pensión Mensual
Incap. Perm. Diaria

Pensión por orfandad

(Hasta 16 o 25 años si estudian o mientras estén incapacitados) 20% de lo que le hubiera correspondido por incapacidad permanente total y 30% a huérfanos de padre y madre.

Monto = SBC x 70% Pensión x 70% = Pensión x 30 = Pensión Mensual

Pensión por ascendencia

(Únicamente a falta de los beneficiarios anteriores y solo se da a los padres dependientes económicos) 10% por cada ascendiente de lo que le hubiera tocado por Pensión por Invalidez Permanente Total

Si fueran los 2 padres sería.

Monto = SBC x 70% Resu x 70% = Pensión x 30 = Pensión
Mensual

CUADRO RESUMEN RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ

<u>Prestaciones</u>	<u>Condición</u>	<u>Cuantía</u>	<u>Duración de prestación</u> n	<u>Art. Y Fracc.</u>	<u>Prescripción</u> n	<u>Se suspende o termina</u>
1.- Pensión por vejez	1250 Semanas Tener 65 años Dejar de trabajar	La Ley no establece una cuantía, por lo que esta dependerá del saldo acumulado en la cuenta individual, pensión garantizada un mes de SMDF (Art. 179)	Vitalicia	161, 162	Inextinguible 301	Fallecimiento
2.-Pensión en cesantía en edad avanzada	1250 Semanas Tener 65 años Quedar cesante	Pensión obtenida en base al monto acumulado en su cuenta individual.	Vitalicia	154	Inextinguible 301	Fallecimiento
3.-Pensión anticipada	Saldo suficiente para que la pensión calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30 % de la pensión garantizada, una vez calculada la prima de seguro sobrevivencia para sus beneficiarios		Vitalicia	158	Inextinguible 301	Fallecimiento
4.-Asignaciones familiares	Que esté vigente la pensión	No se estipula en la ley las bases para su cálculo	Mientras subsista la pensión según lo dispuesto en el artículo 156	155		No se establece en la Ley
5.-Ayuda asistencial	Que esté vigente la pensión	No se estipula en la ley las bases para su cálculo	Mientras subsista la pensión	138, 140	301	No se establece en la Ley
6.-Incremento periódico de las pensiones	Que esté vigente la pensión	No se estipula en la ley las bases para su cálculo		145		

3.1 AFORES

El 23 marzo de 1996 el Congreso de la Unión aprobó la Nueva ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, la cual fue publicada el 25 de abril en Diario Oficial de la Federación.

Asimismo el 10 de octubre de 1996, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Esta nueva Ley tiene como finalidad regular aquellas Instituciones que administrarán los fondos del nuevo Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Las Administradoras de Fondos para el Retiro, AFORES, son empresas financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las Cuentas Individuales, así como a operar las Sociedades de Inversión (SIEFORES) donde se invierten (con excepción de las aportaciones del INFONAVIT), los recursos de las Cuentas Individuales de los trabajadores.

3.1.2. CARACTERÍSTICAS

- Tiene personalidad jurídica y patrimonio propio
- Para su constitución y funcionamiento deben contar con autorización de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR)
- Deben sujetarse a lo que disponga la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

FUNCIONES

- a) Abrir, administrar y operar Cuentas Individuales.
- b) Recibir cuotas y aportaciones.
- c) Individualizar cuotas y aportaciones.
- d) Enviar estados de cuenta al domicilio indicado por los trabajadores.
- e) Prestar servicios de administración a las SIEFORES
- f) Operar y pagar retiros programados
- g) Entregar recursos a aseguradoras.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN._ Estará integrado por un mínimo de 5 consejeros, de los cuales por lo menos dos serán consejeros independientes. Los miembros de este Consejo serán a su vez, miembros del Consejo de las SIEFORES que opere la AFORE, así como del Comité de Inversión de éstas.

CONSEJEROS INDEPENDIENTES._ Formarán parte del Consejo de Administración de la AFORE y serán expertos en materia financiera, económica, jurídica o de seguridad social, sin tener ningún nexo patrimonial con las administradoras. Sus funciones son propiciar que las decisiones del Consejo de Administración sean en beneficio de los trabajadores.

CONTROLADOR NORMATIVO._ Deberá ser autorizado por la CONSAR, acreditando los requisitos de solvencia moral, capacidad técnica y administrativa. Será el responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la AFORE cumplan con la normatividad externa e interna que sea necesaria.

UNIDAD ESPECIALIZADA DE CONSULTAS Y QUEJAS._ Tiene por función atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones.

COMISIONES QUE COBRA UNA AFORE

Las AFORES pueden cobrar comisiones por administrar los recursos de las Cuentas Individuales. Dichas comisiones podrán determinarse sobre:

- El saldo de la cuenta
- El flujo de cuotas y aportaciones recibidas.
- Una combinación de ambos.

Se podrá cobrar por algún otro servicio específico, una cuota fija. En ningún caso, las AFORES podrá, elevar la comisión sin previo aviso a los trabajadores.

REQUISITOS PARA SU ORGANIZACIÓN Y OPERACIÓN

Las AFORES como ya se mencionó deberán contar con la autorización de la CONSAR.

Sujetándose en cuanto a su:

- Contabilidad
- Información
- Sistema de comercialización y
- Publicidad

Así la autorización será otorgada discrecionalmente, oyendo previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SAT); para ello los solicitantes además de presentar propuestas viables económicas y jurídicas deberán satisfacer los siguientes requisitos:

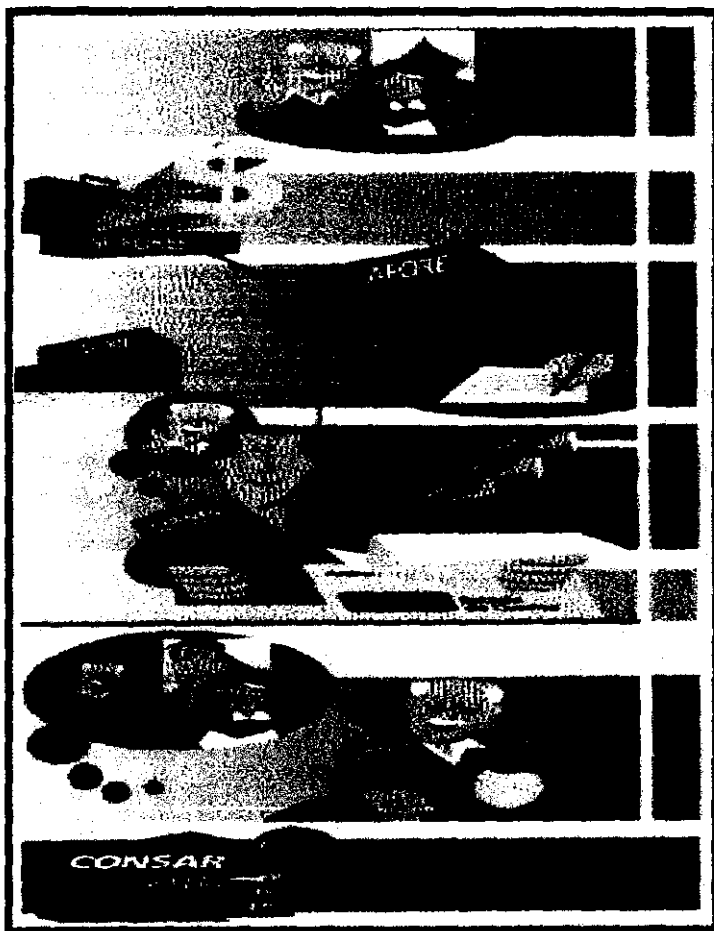
- Presentar solicitud respectiva, así como el proyecto de estatutos sociales;
- Presentar un programa general de operaciones y funcionamiento, de divulgación de la información y de reinversión de utilidades, que cumpla con los requisitos mínimos que determine la Comisión.
- Los accionistas que detenten el control de la administradora, deberán presentar un estado de su situación patrimonial que abarque un periodo de 5 años anteriores a su presentación en los términos que señale la Comisión.

REQUISITOS PARA SU FUNCIONAMIENTO

- Deberán ser Sociedades Anónimas de Capital Variable, debiendo utilizar en su denominación.
- Tener íntegramente suscrito y pagado su capital mínimo
- El número de sus administradores no será inferior a 5 y actuará constituido en consejo de administración y
- Los miembros del Consejo, el director general y el controlador normativo deberán ser autorizados por la Comisión, debiendo acreditar su solvencia moral, técnica y administrativa.

CAPÍTULO 3

AFORES



3.1.3. LAS SIEFORES

Son las Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro operadas por las AFORES, que tienen por objeto exclusivo la inversión de los recursos de las Cuentas Individuales de los trabajadores.

Las SIEFORES podrán invertir los recursos de las Cuentas Individuales en uno o varios de los siguientes puntos:

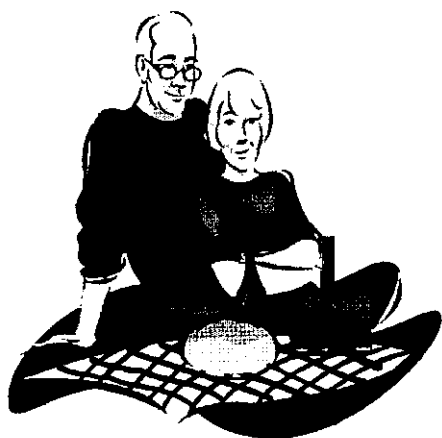
- Instrumentos emitidos o avalados por el Gobierno Federal.
- Instrumentos de renta variable.
- Instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas.
- Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por la banca.
- Títulos cuyas características específicas preserven su valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- Acciones de otras sociedades de inversión (EXCEPTO SIEFORES)

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), conforme a lo establecido en la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, es la entidad encargada de vigilar que la actuación de las AFORES y SIEFORES se apegue a lo que establece la ley, en beneficio del trabajador.

OBJETIVO

Es maximizar los rendimientos del fondo de Retiro de cada trabajador, aprovechando las oportunidades del Mercado de Dinero.

Su misión es ofrecer al trabajador una pensión digna para el futuro.



CAPITULO IV

EL IMPACTO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN
UNA EMPRESA MEDIANA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS



BRIDGESTONE

Firestone



4.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

HISTORÍA BRIGESTONE FIRESTONE

En 1896 se funda la primera compañía dedicada a la fabricación de artículos de caucho con el nombre de Firestone Víctor Rubber Company.

En 1900 inician una relación con Henry Ford y de esta relación el Sr. Firestone funda **The Firestone Tire & Rubber Company**.

En 1911 firestone patrocina la primera carrera de las 500 millas de Indianapolis y resulta ganador un automóvil que portaba llantas **"Firestones"**. Este desarrollo fue el motivo para crear el centro desarrollo Tecnológico donde la investigación que dio origen a innovaciones a escala mundial.

Casi en forma paralela pero en Japón nace Bridgestone en 1931, donde el Sr. Shojiro Ishibashi empieza a fabricar llantas para la industria automovilística japonesa. En japonés Ishibashi significa **"puente de piedra"**, que traducido al inglés resulta **"bridge of stone"**, fue así como estas palabras en inglés dieron origen al nombre que en el campo de las llantas es sinónimo de garantía y calidad a nivel mundial.

En 1936 cinco años después de empezar a fabricar llantas **Bridgestone** construye su primera planta fuera de Japón, desde entonces la compañía ha creado una red mundial que incluye fábricas y empresas de comercialización en zonas estratégicas en todo el mundo.

Debido al interés por conquistar el mercado mundial con productos de calidad superior **Bridgestone** Corporación, adquiere la primera Planta **Firestone** en Tennessee U.S.A.

En el año de 1983 se culmina con una fusión mundial realizada en 1988 en la que **Bridgestone** compra 100% de las acciones de **Firestone**. De esta manera surge **Bridgestone Firestone INC.**

Gracias a esta tecnología y capital **Bridgestone Firestone INC.**, Se ha consolidado como empresa número Uno en el ámbito mundial contando con 37 plantas alrededor del mundo cuya filosofía de trabajo es la Calidad Total para la plena satisfacción de nuestros consumidores.

BRIDGESTONE

Firestone

HISTORIA DE BODEGA DE LLANTAS STA MONICA, S.A C.V.

En 1979

Se inicia un pequeño negocio llamado **Bodega de Llantas Santa Mónica**, ubicado en convento de Acolman # 43 Col. Jardines de Santa Mónica, Tlalnepantla Edo de México.

La empresa comienza con un terreno de aproximadamente 350 Mts. El cual se incluían 3 rampas, una fosa de alineación, una pequeña sala de exhibición y una oficina de 12mts., se contaban únicamente con dos mecánicos y una secretaria recepcionista, todos ellos con más ganas que producto, crédito y experiencia.

EN 1981

Es a partir de este momento y dos años después que las cosas fueron muy difíciles, pero poco a poco y con mucho esfuerzo surge la tercera sucursal ubicada en San Mateo Nopala.

En 1991

Surge la idea de crear una tienda prototipo en cuanto a estructura y diseño, por lo que nace "Servimundo Llantero, S.A. de C.V." contando con la primera sucursal ubicada en Cuajimalpa, en México, D.F. la cual contaba con una superficie de 1,200 Mts. Y por supuesto con una línea de servicios más amplia.

En 1992

Surge la idea de formar Super Centros de Servicios y en el año de 1993 es cuando se inaugura el primer Centro en San Mateo, siendo este un concepto totalmente innovador para nuestro país.

Contando con una gran gama de servicios express como son:

- Cambios de aceite
- Afinación
- Aire Acondicionado
- Instalación y Venta de Artículos de Seguridad Automotriz
- Instalación y Venta de Auto Estéreos
- Etcétera

- Con servicio de 8:00 a 22:00 hrs. Los 7 días de la semana
- Además de los servicios regulares de una llantera convencional (Montaje de Llantas, Válvulas, Balanceo, Alineación, Reparación de Suspensión, Cambio de Amortiguadores, Reparaciones de Frenos).

EN 1994

Se abrieron los Centros de Servicio de Cuautitlan Izcalli con el mismo prototipo que el de San Mateo y con el respaldo del centro comercial KMART, empresa americana.

EN 1995

Se inaugura Cuernavaca, siendo este el primer Centro de Servicio de grupo en el interior de la República.

EN 1996

Posterior a esto se continuó con Arboledas, Tlatelolco y Tlalnepantla.

En 1997

Se inauguran Bodega de Llantas sucursal Cancún, Puebla e Interlomas.

EN 1998

Se inauguran Servimundo llantero Cancun y Monterrey.

EN 1999


Se inaugura Servimundo llantero Obregón siendo esta hasta el momento la ultima, pero con proyectos a futuro de 2 centros de servicio por año hasta el 2005.

Hoy en día **Grupo Bodega de Llantas Santa Mónica** cuenta con un total de 15 sucursales propias y una red de distribuidores asociados, un almacén general, el cual surte más de 1,350,000 llantas al año a las compañías más prestigiadas del país.

Así mismo cuenta con una estructura de 200 colaboradores y asociados. Dentro de los clientes más prestigiados podemos encontrar a Comercial Mexicana, Auchan, Chedraui, Wal Mart y al Instituto Mexicano del Seguro Social por mencionar algunos. Se ha caracterizado por ser una empresa emprendedora y siempre mirando hacia el futuro y teniendo en mente mantenerse como la empresa líder del mercado.

MISIÓN



En  trabajamos con el afán de proporcionar productos y servicios de la más alta calidad, con las cuales podamos satisfacer las necesidades de nuestro mercado.

FILOSOFÍA

Nosotros compartimos una misma actitud hacia el trabajo con:

RESPECTO: Hacia nuestros clientes y compañeros de trabajo.

RESPONSABILIDAD: En el cuidado y el aprovechamiento de todos los recursos que se nos encomiendan.

HONESTIDAD: Ante el cliente compañeros de trabajo y nuestra empresa.

JUSTICIA: Igualdad y trato ético hacia todos los clientes y personal de la empresa.

CORTESÍA: Hacia nuestros clientes y compañeros de trabajo.

EFICIENCIA: En el desarrollo de nuestro trabajo manteniendo siempre él

más alto nivel de calidad.

INICIATIVA: Para pensar, analizar y solucionar los problemas de nuestros clientes y de la empresa.

PROFESIONALISMO: Interés en la superación personal y profesional, a través de la capacitación para realizar nuestro trabajo sin errores.

POLITICA DE CALIDAD TOTAL

Nuestra compañía esta dedicada a proveer servicios a la sociedad, con un nivel de calidad superior que exceda las expectativas de nuestros clientes.

Nuestro trabajo deberá ser desarrollado con entusiasmo, aplicando continuamente los conceptos y metodología de calidad total cuidadosamente establecidos.

POLÍTICA GENERAL

El conocimiento de nuestro trabajo y de la necesidad de nuestros clientes, así como una atención esmerada, deberá ser el objeto y la razón de todos los que colaboramos en:



4.2. DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS

Debido a la rapidez con que ha crecido Bodega de Llantas Santa Mónica, S.A. C.V. se encuentran diversas fisuras en su sistema administrativo que hay que mejorar, y sumando a esto la iniciativa de la nueva ley y su Reglamento de aplicar las innovaciones de multas, la empresa se encuentra en un momento difícil de administración y orden.

El departamento de Recursos Humanos se ha venido formando a través de una carrera contra el tiempo y el crecimiento, en este momento cuenta con nuevo personal al cual hay que capacitar y motivar para que logre su cometido de encontrar errores y movimientos extemporáneos, esto sumado a la desorganización de la empresa nos conlleva a encontrar soluciones lógicas y fáciles de llevar a la práctica, pero que en un momento de encuentro con lo desconocido no tomamos en cuenta y por ello esto es el objetivo de nuestro trabajo.

En el departamento de Nóminas se viene incurriendo en algunos errores para el entero correcto de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, y esto es debido al desconocimiento de cómo integrar su salario base de cotización pues el personal cuenta con algunas prestaciones aparte de las que marca la ley.

Por otro lado con la anterior ley del Seguro Social que no era tan estricta y precisa, incurrir en errores por omisión o extemporaneidad de los movimientos de altas, bajas y modificaciones eran comunes, pero no eran motivo para detener el crecimiento u omisión de las reglas administrativas, ya que para el Instituto era difícil poder determinar y dictar multas por errores al presentar avisos; los errores se detectaban años después de que ocurrieron y como ya se mencionó no tenían la facultad de decretar multas ni sanciones, pero con la entrada en vigor de la nueva Ley las multas se convirtieron en verdaderos dolores de cabeza y del bolsillo de la empresa por lo que se obta por realizar ciertos controles, así como concienciar a su personal y capacitarlos. Por lo que es objeto de las soluciones posibles que podemos dar para lograr la correcta aplicación de la ley y su reglamento de multas.

El Instituto Mexicano del Seguro Social también ha evolucionado de tal manera que hoy en día sus ingresos mayores son por multas, las multas han venido a revolucionar la forma de pago de las cuotas obrero-patronales, así como familiarizarnos más con los llamados CAPITALES CONSTITUTIVOS.

A partir de la entrada en vigor de la Nueva Ley todo su sistema operativo se ha modificado como son los porcentajes de pago de cuotas obrero-patronal, de veces salarios mínimos, ramas de cotización y

procedimiento para el cálculo de la Prima de Riego de Trabajo. Esto trae como consecuencia el no conocer la forma correcta de integrar.

En esta empresa también se ha detectado un problema cotidiano que es el de presentar avisos extemporáneos.

Pondremos un ejemplo en que incurran.

Como se pudo observar en los antecedentes la empresa ha venido creciendo demasiado rápido, y se ha perdido el control de contrataciones esto es esencialmente en las tiendas foráneas en las cuales no existen controles administrativos por que todo se canaliza aquí en la ciudad de México, los avisos de que se ha contratado a una persona llegan demasiado tarde y esto no da oportunidad a prever, esto se da aunque exista el formato de requisición de personal y por lo tanto el registro ante el IMSS se da cuando la gente ya tiene 1 o 2 semanas de estar laborando, lo que nos lleva a tomar decisiones precipitadas y dar altas con fecha posterior a la real o con fecha real pero en forma extemporánea. De igual manera sucede con las promociones del personal que en su caso dan como consecuencia una modificación de salario.

Las modificaciones de la Ley del Seguro Social, también nos afectan de manera económica, por lo que a continuación desarrollaremos algunos ejemplos tomando como punto de comparación la ley de 1973 contra la ley actual, basándonos en salarios iguales para ambas leyes a manera de lograr un comparativo más equitativo.

4.3 PROPUESTA PARA LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE LLANTAS

Debido a la transformación que ha sufrido el Instituto Mexicano del Seguro Social, creemos necesario conocer las principales modificaciones.

MODIFICACIONES A LA LEY DEL IMSS

CONCEPTO	ANTIGUA LEY	NUEVA LEY
PAGO DE CUOTAS	Bimestral día 15	Mensual día 17
AVISOS DE MODIFICACIONES DE SALARIOS VARIABLES	Un mes después del bimestre de los cambios.	Quince días después del mes de los cambios
BASE DE COTIZACION MINIMA POR SEMANAO JORNADA REDUCIDA	Sobre salario real percibido, excepto enfermedad y maternidad, donde es el mínimo general.	El salario mínimo del área geográfica que le corresponda.
APLICACION DE MULTAS Y SANCIONES	No existía reglamento por lo que no se aplicaba	El reglamento se publicó el 30 junio 1997
CAPITALES CONSTITUTIVOS	No incluían el cobro de gastos de administración.	Se adiciona como integrante el 5% por gastos de admción.
SALARIO MAXIMO DE COTIZACION PARA I.V.C.M.	10 salarios mínimos del D.F.	15 s.m. del D.F. aumentando uno cada año hasta llegar a 25
SOC. COPERATIVAS DE PRODUCCION	Aportaciones bipartitas 50% cooperativa-estado.	Aportaciones tripartitas: cooperativa-estado-socio.
HORAS EXTRAS	Acuerdo para la no integración del máximo permitido por LFT hasta un bimestre continuo o 90 veces en el año.	No integrarán las permitidas por la LFT, e integrarán las que excedan de dicho limite
PRIMAS DE LOS DIFERENTES SEGUROS	Primas fijas para todos los salarios	Cambia el procedimiento para enfermedad y maternidad
SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO	Se determina la prima con el índice de siniestralidad conservando parámetros.	Se eliminan las clases pudiendo llegar hasta 15 sobre salarios integrados.

Se considera necesario también conocer los montos a los que se hacen acreedores los que incurran en omisiones o caigan en errores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**TABLA DEL FACTOR PARA INTEGRAR LA BASE DE COTIZACIÓN
CON PRESTACIONES DE LEY**

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	VACACIONES	AGUINALDO	FACTOR
1	6DIAS *25%/365	15/365	0.0452
2	8DIAS*25%/365	15/365	0.0465
3	10DIAS *25%/365	15/365	0.0479
4	12DIAS*25%/365	15/365	0.0493
DE 5 A 9	14DIAS*25%/365	15/365	0.0507
DE10 A 14	16DIAS*25%/365	15/365	0.0520
DE 15 A 19	18DIAS*25%/365	15/365	0.0534
DE 20 A 24	20DIAS*25%/365	15/365	0.0548
DE 25 A 29	22DIAS*25%/365	15/365	0.0561

Damos como solución a la extemporaneidad el acuerdo numero 397/97 con fecha 20 de agosto 1997, publicado en el oficio del Instituto Mexicano del Seguro Social el 10 de septiembre de 1997, nos dice que se perdonará la multa de los avisos extemporáneos siempre y cuando se hagan de forma espontánea antes de ser requeridos por el Instituto.

Sí se ha incurrido en la extemporaneidad el Instituto da como facilidad de que de los 211 salarios mínimos de multa descontar el 20% de estos, si se realiza dentro de los 15 días hábiles a la fecha de expedición.

Para lograr la anulación de la multa por extemporaneidad damos como solución lo siguiente:

POR AUTOCORRECCION

- Por auto corrección.- esto se logra revisando todo un año atrás de la fecha de presentación y lo que va del actual ejemplo.

Si se presenta en agosto sería todo 1998 y lo que va de enero 1999 al agosto 1999.

Si existiera ya una orden de visita se revisarían los últimos 3 años y lo que va de año en revisión.

REQUISITOS

- Tendrán 30 días para realizar la autocorrección
- Resumen de las nóminas
- Balanza de comprobación
- Declaración anual

POR DICTAMEN

En el año de 1986, el instituto hace le primer intento firme de reglamentar la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones de la Ley del Seguro Social, y es hasta el 19 de agosto de 1992, que mediante el acuerdo técnico 397/92 se emiten las modificaciones actuales al instructivo

de dictaminación y le otorga al patrón dictaminado el beneficio de no ejercer la facultad de practicar la visita domiciliaria que marca el artículo 240 fracc. XVIII del la Ley del Seguro Social, Esto ha traído como consecuencia un incremento anual a partir del año de 1993 del número de patrones dictaminados, motivo por el cual se presentan los siguientes aspectos a considerar en la planeación que el Contador Público debe hacer como parte de su trabajo para emitir un dictamen para efectos del Seguro Social.

- Presentar aviso (s) para emitir el dictamen. Tomando en cuenta que debe presentarse un dictamen por cada registro patronal que tenga el auditado, las empresas constructoras deberán presentarlo por cada obra que tengan y por sus oficinas administrativas. Los avisos que se presenten deberán presentarse en las oficinas que les corresponda dependiendo del área geográfica de sus establecimientos.
- Como anexo de este aviso a los patrones que lo soliciten por primera vez, debe presentarse la inscripción patronal, la tarjeta de afiliación, el registro de la SHCP, el acta constitutiva y el poder notarial.
- Prever que este dictamen tiene alcance en cuotas obrero-patronales en SAR y en INFONAVIT, ya que aun cuando no se establece que se emita una opción sobre el INFONAVIT, existe la obligación de pagar el SAR determinado en la revisión en un formulario conjunto, al igual que para el INFONAVIT.

4.3.1 CASO PRACTICO

Lo desarrollaremos con base en la Ley del Seguro Social antes de 1997 y con la Ley vigente, todas las prestaciones se dan en los mismos términos; lo cual nos dará una visión más clara de cómo se han incrementado los pagos.

En nuestra empresa cada fin de mes se pagan, premios de puntualidad y asistencia, vales de despensa y bonos de productividad. El desarrollo de este caso práctico lo integraremos con 5 trabajadores con las prestaciones de Ley (aguinaldo, vacaciones y prima vacacional), y demás conceptos.

Pedro Gómez, ingreso a trabajar el día 11 de abril de 1997, con un sueldo diario de \$37.90, premio de puntualidad al 10% del salario diario, así como el premio de asistencia, vales de despensa al 40% del salario diario, labora tres horas extras los lunes, martes, viernes y sábados de la primer semana del mes.

Determinación del Salario Base de Cotización

SUELDO $37.9 \times 1.0493 = 39.77$ salario diario integrado

Las tres horas extras que exceden del tope de 9 horas extras a la semana se integrara de la siguiente forma:

S.D. $37.9/8 = 4.74$ CADA HORA

$4.74 \times 3 = 14.22$ EL PAGO ES AL TRIPLE

$14.22 \times 3 = 42.66$ PAGO AL TRABAJADOR

42.66 ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 1.43

S.B.C. = SALARIO DIARIO INTEGRADO + EXCEDENTE HORAS EXTRAS =
SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

S.B.C. = $39.77 + 1.43 = 41.20$

Las otras percepciones que se le otorgan al trabajador no se integran debido a que no rebasan los topes señalados por Ley.

Miguel Ángel Martínez, ingreso a trabajar el día 31 marzo 1997, con un sueldo diario de 170.00, premio de puntualidad al 10% de su sueldo al igual que el de asistencia, vales de despensa de \$1,000.00 al mes, bono de productividad de \$1,500.00 al mes.

Determinación del Salario Base de Cotización

SUELDO $170 \times 1.0493 = 178.39$ salario diario integrado

Para los vales de despensa lo que excede del 40% del salario mínimo integra de la siguiente forma:

$S.M.G.D.F. 37.9 \times 30 = 1,137.00$

$1,137 \times 40\% = 454.80$ PARTE EXENTA

$100.00 - 454.80 = 545.20$ PARTE INTEGRABLE

545.20 ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 15.16

El bono de productividad es integrable en su totalidad.

$1,500$ ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 50.00

S.B.C. = SALARIO DIARIO INTEGRADO + EXCEDENTE VALES DE
DESPENSA + BONO PRODUCTIVIDAD = SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN

S.B.C. = $178.39 + 15.16 + 50 = 243.55$

Francisco López, ingreso a trabajar el día 14-febrero 1998, con un sueldo diario de 80.00, premio de puntualidad al 10% de su sueldo al igual que el de asistencia, vales de despensa de \$500.00 al mes, bono de productividad de \$1,000.00 al mes.

Determinación del Salario Base de Cotización

SUELDO $80 \times 1.0479 = 83.84$ salario diario integrado

Para los vales de despensa lo que excede del 40% del salario mínimo integra de la siguiente forma:

S.M.G.D.F. $37.9 \times 30 = 1,137.00$

$1,137 \times 40\% = 454.80$ PARTE EXENTA

$500.00 - 454.80 = 45.2$ PARTE INTEGRABLE

45.2 ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 1.51

El bono de productividad es integrable en su totalidad.

1000 ENTRE 30 DIAS DEL MES DE JUNIO = 33.34

S.B.C. = SALARIO DIARIO INTEGRADO + EXCEDENTE VALES DE
DESPENSA + BONO PRODUCTIVIDAD = SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN

S.B.C. = $83.84 + 1.51 + 33.34 = 118.69$

Juan Acosta, ingreso a trabajar el día 01-diciembre 1999, con un sueldo diario de 682.20, premio de puntualidad al 10% de su sueldo al igual que el de asistencia, vales de despensa de \$2,000.00 al mes, bono de productividad de \$2,000.00 al mes.

Determinación del Salario Base de Cotización

SUELDO $682.20 \times 1.0452 = 713.04$ salario diario integrado

Para los vales de despensa lo que excede del 40% del salario mínimo integra de la siguiente forma:

S.M.G.D.F. $37.9 \times 30 = 1,137.00$

$1,137 \times 40\% = 454.80$ PARTE EXENTA

$2,000.00 - 454.80 = 1,545.20$ PARTE INTEGRABLE

$1,545.2$ ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 51.51

El bono de productividad es integrable en su totalidad.

$2,000$ ENTRE 30 DIAS DEL MES DE JUNIO = 66.67

S.B.C. = SALARIO DIARIO INTEGRADO + EXCEDENTE VALES DE
DESPENSA + BONO PRODUCTIVIDAD = SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN

S.B.C. = $713.04 + 51.51 + 66.67 = 831.22$

Rafael Rodríguez, ingreso a trabajar el día 6 enero 2000, con un sueldo diario de 225.00, premio de puntualidad al 10% de su sueldo al igual que el de asistencia, vales de despensa de \$800.00 al mes, bono de productividad de \$1,200.00 al mes.

Determinación del Salario Base de Cotización

SUELDO $225.00 \times 1.0452 = 235.17$ salario diario integrado

Para los vales de despensa lo que excede del 40% del salario mínimo integra de la siguiente forma:

$S.M.G.D.F. 37.9 \times 30 = 1,137.00$

$1,137 \times 40\% = 454.80$ PARTE EXENTA

$800.00 - 454.80 = 345.20$ PARTE INTEGRABLE

345.20 ENTRE 30 DÍAS DEL MES DE JUNIO = 11.51

El bono de productividad es integrable en su totalidad.

$1,200.00$ ENTRE 30 DIAS DEL MES DE JUNIO = 40.00

S.B.C. = SALARIO DIARIO INTEGRADO + EXCEDENTE VALES DE
DESPENSA + BONO PRODUCTIVIDAD = SALARIO BASE DE
COTIZACIÓN

S.B.C. = $235.17 + 11.51 + 40.00 = 286.68$

Cálculo de las cuotas- obrero patronales a enterar al IMSS con base a la Ley del Seguro Social de 1973.

SEGUROS DE :	PRESTACIONES EN:	PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL	ESTADO
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD (ART. 114)	ESPECIE Y DINERO	8.75%	3.125%	11.875%	0.62%
RIESGOS DE TRABAJO (ART. 79)	ESPECIE Y DINERO	% DE RIESGO CLASIFICADO		2.58840%	
INVALIDEZ, VEJEZ CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE (ART.177)	ESPECIE Y DINERO	5.95%	2.125%	8.075%	0.42%
GUARDERÍAS (ART. 191)	ESPECIE	1%		1%	
RETIRO (ART. 183-B)	DINERO	2%		2%	

PEDRO GÓMEZ

S.B.C. 41.20

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN. $41.20 \times 8.75\% = 3.61 \times 30 \text{ DÍAS MES DE JUNIO} = 108.30$

TRABAJADOR: $41.20 \times 3.125\% = 1.29 \times 30 \text{ DÍAS} = 38.70$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $41.20 \times 2.58840\% = 1.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 32.10$

INVALIDEZ VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

PATRÓN. $41.20 \times 5.95\% = 2.46 \times 30 \text{ DÍAS} = 73.80$

TRABAJADOR: $41.20 \times 2.125\% = 0.88 \times 30 \text{ DÍAS} = 26.40$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $41.20 \times 1\% = 0.42 \times 30 \text{ DÍAS} = 12.60$

RETIRO:

PATRÓN: $41.2 \times 2\% = 0.83 \times 30 \text{ DÍAS} = 24.90$

MIGUEL ÁNGEL MARTINEZ

S.B.C. 243.55

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN. $243.55 \times 8.75\% = 21.32 \times 30 \text{ DÍAS MES DE JUNIO} = 639.60$

TRABAJADOR: $243.55 \times 3.125\% = 7.62 \times 30 \text{ DÍAS} = 228.60$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $243.55 \times 2.58840\% = 6.31 \times 30 \text{ DÍAS} = 189.30$

INVALIDEZ VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

PATRÓN. $243.55 \times 5.95\% = 14.50 \times 30 \text{ DÍAS} = 435.00$

TRABAJADOR: $243.55 \times 2.125\% = 5.18 \times 30 \text{ DÍAS} = 155.40$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $243.55 \times 1\% = 2.44 \times 30 \text{ DÍAS} = 73.20$

RETIRO:

PATRÓN: $243.55 \times 2\% = 4.88 \times 30 \text{ DÍAS} = 146.40$

FRANCISCO LOPEZ

S.B.C. 118.69

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN. $118.69 \times 8.75\% = 10.39 \times 30 \text{ DÍAS MES DE JUNIO} = 311.70$

TRABAJADOR: $118.69 \times 3.125\% = 3.71 \times 30 \text{ DÍAS} = 111.30$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $118.69 \times 2.58840\% = 3.08 \times 30 \text{ DÍAS} = 92.40$

INVALIDEZ VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

PATRÓN. $118.69 \times 5.95\% = 7.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 212.10$

TRABAJADOR: $118.69 \times 2.125\% = 2.53 \times 30 \text{ DÍAS} = 75.90$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $118.69 \times 1\% = 1.19 \times 30 \text{ DÍAS} = 35.70$

RETIRO:

PATRÓN: $118.69 \times 2\% = 2.39 \times 30 \text{ DÍAS} = 71.40$

JUAN ACOSTA

S.B.C. 831.22

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN. $831.22 \times 8.75\% = 72.74 \times 30 \text{ DÍAS MES DE JUNIO} = 2,182.20$

TRABAJADOR: $831.22 \times 3.125\% = 25.98 \times 30 \text{ DÍAS} = 779.40$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $831.22 \times 2.58840\% = 21.52 \times 30 \text{ DÍAS} = 645.60$

INVALIDEZ VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

PATRÓN. $379.00 \times 5.95\% = 22.56 \times 30 \text{ DÍAS} = 676.80$

TRABAJADOR: $379.00 \times 2.125\% = 8.06 \times 30 \text{ DÍAS} = 241.80$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $831.22 \times 1\% = 8.32 \times 30 \text{ DÍAS} = 249.60$

RETIRO:

PATRÓN: $831.22 \times 2\% = 16.63 \times 30 \text{ DÍAS} = 498.90$

RAFAEL RODRÍGUEZ

S.B.C. 286.68

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN. $286.68 \times 8.75\% = 25.09 \times 30 \text{ DÍAS MES DE JUNIO} = 752.70$

TRABAJADOR: $286.68 \times 3.125\% = 8.96 \times 30 \text{ DÍAS} = 268.80$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $286.68 \times 2.58840\% = 7.43 \times 30 \text{ DÍAS} = 222.90$

INVALIDEZ VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE:

PATRÓN: $286.68 \times 5.95\% = 17.06 \times 30 \text{ DÍAS} = 303.74$

TRABAJADOR: $286.68 \times 2.125\% = 6.10 \times 30 \text{ DÍAS} = 183.00$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $286.68 \times 1\% = 2.87 \times 30 \text{ DÍAS} = 86.10$

RETIRO:

PATRÓN: $286.68 \times 2\% = 5.74 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.20$

**CALCULO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES A
ENTERAR AL IMSS CON BASE EN LA LEY VIGENTE.**

PEDRO GÓMEZ

S.B.C. 41.20

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN CUOTA FIJA= $37.90 \times 15.20\% = 5.76 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.80$

EN DINERO : $41.20 \times 0.70\% = 0.29 \times 30 \text{ DÍAS} = 8.70$

TRABAJADOR: $41.2 \times .025\% = 0.10 \times 30 \text{ DÍAS} = 3.00$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $41.20 \times 2.58840\% = 1.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 32.10$

INVALIDEZ Y VIDA

PATRÓN: $41.20 \times 1.75\% = 0.72 \times 30 \text{ DÍAS} = 21.60$

TRABAJADOR: $41.20 \times 0.625\% = 0.25 \times 30 \text{ DÍAS} = 7.50$

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

PATRÓN: $41.20 \times 1.05\% = 0.43 \times 30 \text{ DÍAS} = 12.90$

TRABAJADOR: $41.20 \times 0.375\% = .15 \times 30 \text{ DÍAS} = 4.50$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $41.20 \times 1\% = 0.42 \times 30 \text{ DÍAS} = 12.60$

RETIRO:

PATRÓN: $41.20 \times 2\% = 0.83 \times 30 \text{ DÍAS} = 24.90$

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

PATRÓN: $41.20 \times 3.15\% = 1.29 \times 30 \text{ DÍAS} = 38.70$

TRABAJADOR: $41.20 \times 1.125\% = 0.46 \times 30 \text{ DÍAS} = 13.80$

MIGUEL ÁNGEL MARTÍN

S.B.C. 243.55

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN CUOTA FIJA= $37.90 \times 15.20\% = 5.76 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.80$

EL EXCEDENTE DE 3 SMG= $37.90 \times 3 = 113.70$

SBC = $243.55 - 113.70 = 129.85$

EL EXCEDENTE : $129.85 \times 5.02\% = 6.51 \times 30 \text{ DÍAS} = 195.30$

EN DINERO : $243.55 \times 0.70\% = 1.70 \times 30 \text{ DÍAS} = 51.00$

TRABAJADOR:

EL EXCEDENTE $129.85 \times 1.68\% = 2.18 \times 30 \text{ DÍAS} = 65.40$

EN DINERO: $243.55 \times 0.25\% = 0.60 \times 30 \text{ DÍAS} = 18.00$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $243.55 \times 2.58840\% = 6.31 \times 30 \text{ DÍAS} = 189.30$

INVALIDEZ Y VIDA

PATRÓN: $243.55 \times 1.75\% = 4.26 \times 30 \text{ DÍAS} = 127.00$

TRABAJADOR: $243.55 \times 0.625\% = 1.52 \times 30 \text{ DÍAS} = 45.60$

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

PATRÓN: $243.55 \times 1.05\% = 2.55 \times 30 \text{ DÍAS} = 76.50$

TRABAJADOR: $243.55 \times 0.375\% = 0.91 \times 30 \text{ DÍAS} = 27.30$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $243.55 \times 1\% = 2.44 \times 30 \text{ DÍAS} = 73.20$

RETIRO:

PATRÓN: $243.55 \times 2\% = 4.88 \times 30 \text{ DÍAS} = 146.40$

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

PATRÓN: $243.55 \times 3.15\% = 7.67 \times 30 \text{ DÍAS} = 230.00$

TRABAJADOR: $243.55 \times 1.125\% = 2.74 \times 30 \text{ DÍAS} = 82.20$

FRANCISCO LOPEZ

S.B.C. 118.69

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN CUOTA FIJA= $37.90 \times 15.20\% = 5.76 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.80$

EL EXCEDENTE DE 3 SMG= $37.90 \times 3 = 113.70$

SBC = $118.69 - 113.70 = 4.99$

EL EXCEDENTE : $4.99 \times 5.02\% = 0.25 \times 30 \text{ DÍAS} = 7.50$

EN DINERO : $118.69 \times 0.70\% = 0.83 \times 30 \text{ DÍAS} = 24.90$

TRABAJADOR:

EL EXCEDENTE: $4.99 \times 1.68\% = 0.08 \times 30 \text{ DÍAS} = 2.40$

EN DINERO: $118.69 \times 0.25\% = 0.29 \times 30 \text{ DÍAS} = 8.70$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $118.69 \times 2.58840\% = 3.08 \times 30 \text{ DÍAS} = 92.40$

INVALIDEZ Y VIDA

PATRÓN: $118.69 \times 1.75\% = 2.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 62.10$

TRABAJADOR: $118.69 \times 0.625\% = 0.74 \times 30 \text{ DÍAS} = 22.20$

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

PATRÓN: $118.69 \times 1.05\% = 1.24 \times 30 \text{ DÍAS} = 37.20$

TRABAJADOR: $118.69 \times 0.375\% = 0.44 \times 30 \text{ DÍAS} = 13.20$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $118.69 \times 1\% = 1.19 \times 30 \text{ DÍAS} = 35.70$

RETIRO:

PATRÓN: $118.69 \times 2\% = 2.39 \times 30 \text{ DÍAS} = 71.40$

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

PATRÓN: $118.69 \times 3.15\% = 3.73 \times 30 \text{ DÍAS} = 111.90$

TRABAJADOR: $118.69 \times 1.125\% = 1.33 \times 30 \text{ DÍAS} = 39.90$

JUAN ACOSTA

S.B.C. 831.22

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN CUOTA FIJA= $37.90 \times 15.20\% = 5.76 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.80$

EL EXCEDENTE DE 3 SMG= $37.90 \times 3 = 113.70$

SBC = $831.22 - 113.70 = 717.52$

EL EXCEDENTE : $717.52 \times 5.02\% = 36.01 \times 30 \text{ DÍAS} = 1,080.30$

EN DINERO : $831.22 \times 0.70\% = 5.81 \times 30 \text{ DÍAS} = 174.30$

TRABAJADOR:

EL EXCEDENTE: $717.52 \times 1.68\% = 12.05 \times 30 \text{ DÍAS} = 361.50$

EN DINERO: $831.22 \times 0.25\% = 2.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 62.10$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $831.22 \times 2.58840\% = 21.52 \times 30 \text{ DÍAS} = 645.60$

INVALIDEZ Y VIDA

EL TOPE PARA ESTE SEGURO ES DE 17 SMGDF = $37.90 \times 17 = 664.30$

PATRÓN: $664.30 \times 1.75\% = 11.27 \times 30 \text{ DÍAS} = 338.10$

TRABAJADOR: $664.30 \times 0.625\% = 4.02 \times 30 \text{ DÍAS} = 120.60$

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

PATRÓN: $831.22 \times 1.05\% = 8.72 \times 30 \text{ DÍAS} = 261.60$

TRABAJADOR: $831.22 \times 0.375\% = 3.11 \times 30 \text{ DÍAS} = 93.30$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $831.22 \times 1\% = 8.32 \times 30 \text{ DÍAS} = 249.60$

RETIRO:

PATRÓN: $831.22 \times 2\% = 16.63 \times 30 \text{ DÍAS} = 498.90$

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

EL TOPE PARA ESTE SEGURO ES DE 17 SMGDF = $37.90 \times 17 = 664.30$

PATRÓN: $664.30 \times 3.15\% = 20.29 \times 30 \text{ DÍAS} = 608.70$

TRABAJADOR: $664.30 \times 1.125\% = 7.24 \times 30 \text{ DÍAS} = 217.20$

RAFAEL RODRIGUEZ

S.B.C. 286.68

SEGURO ENFERMEDAD Y MATERNIDAD:

PATRÓN CUOTA FIJA= $37.90 \times 15.20\% = 5.76 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.80$

EL EXCEDENTE DE 3 SMG= $37.90 \times 3 = 113.70$

SBC = $286.68 - 113.70 = 172.98$

EL EXCEDENTE : $172.98 \times 5.02\% = 8.68 \times 30 \text{ DÍAS} = 260.40$

EN DINERO : $286.68 \times 0.70\% = 2.00 \times 30 \text{ DÍAS} = 60.00$

TRABAJADOR:

EL EXCEDENTE: $172.98 \times 1.68\% = 2.90 \times 30 \text{ DÍAS} = 87.00$

EN DINERO: $286.68 \times 0.25\% = 0.71 \times 30 \text{ DÍAS} = 21.30$

RIESGO DE TRABAJO

PATRÓN = $286.68 \times 2.58840\% = 7.43 \times 30 \text{ DÍAS} = 222.90$

INVALIDEZ Y VIDA

PATRÓN: $286.68 \times 1.75\% = 5.01 \times 30 \text{ DÍAS} = 150.30$

TRABAJADOR: $286.68 \times 0.625\% = 1.79 \times 30 \text{ DÍAS} = 53.70$

GASTOS MÉDICOS PENSIONADOS

PATRÓN: $286.68 \times 1.05\% = 3.01 \times 30 \text{ DÍAS} = 90.30$

TRABAJADOR: $286.68 \times 0.375\% = 1.07 \times 30 \text{ DÍAS} = 32.10$

GUARDERÍAS

PATRÓN: $286.68 \times 1\% = 2.87 \times 30 \text{ DÍAS} = 86.10$

RETIRO:

PATRÓN: $286.68 \times 2\% = 5.74 \times 30 \text{ DÍAS} = 172.20$

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

PATRÓN: $286.68 \times 3.15\% = 9.03 \times 30 \text{ DÍAS} = 270.90$

TRABAJADOR: $286.68 \times 1.125\% = 3.22 \times 30 \text{ DÍAS} = 96.60$

Para complementar nuestro caso práctico cerraremos con algunos cuadros resumen con el objeto de visualizar mejor el impacto de estas modificaciones.

En el primer cuadro concentraremos el importe de las cuotas obrero-patronales con la ley de 1973, logrando con ello obtener el total a pagar en un mes.

Debido a la naturaleza de los seguros en el segundo cuadro obtendremos un resumen del pago obrero-patronal para la ley vigente. Por trabajador y rubro.

Para finalizar compararemos los montos que se hubieran pagado con la ley de 1973 y cuanto se pagaría con la ley actual. Con este comparativo se puede observar una diferencia a favor de la ley vigente.

CUADRO RESUMEN LEY DE 1973

TRABA JADOR	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD		RIESGOS DE TRABAJO	INVALIDEZ, VEJEZ CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE		GUARDE RIAS	RETIRO	TOTAL
	PATRÓN	TRABAJADOR		PATRÓN	TRABAJADOR			
PEDRO GÓMEZ	108.30	38.70	32.10	73.80	26.40	12.60	24.90	316.80
MIGUEL A. M.	639.60	228.60	189.30	435.00	155.40	73.20	146.40	1,867.50
FCO. LÓPEZ	311.70	111.30	92.40	212.10	75.90	35.70	71.40	910.50
JUAN ACOSTA	2,182.20	779.40	645.60	676.80	241.80	249.60	498.90	5,274.30
RAFAEL R.	752.70	268.68	222.90	303.74	183.00	86.10	172.20	1,989.32
TOTAL	3,994.50	1,426.69	1,182.30	1,701.44	682.50	457.20	913.80	10358.42

CUADRO RESUMEN LEY VIGENTE

SEGUROS	TRABAJADOR	PEDRO GÓMEZ	MIGUEL A. MARTÍNEZ	FRANCISCO LÓPEZ	JUAN ACOSTA	RAFAEL RODRÍGUEZ	TOTAL
ENFERMEDAD Y MATERNIDAD	EXCEDENTE		65.40	240.00	361.50	67.00	753.90
	DINERO	3.00	18.00	8.70	62.10	21.30	113.10
	G.M.P.	4.50	27.30	13.20	93.30	32.10	170.40
RIESGOS DE TRABAJO							
INVALIDEZ Y VIDA		7.50	45.80	22.20	120.60	53.70	249.80
CESANTÍA Y VEJEZ		13.80	82.20	39.60	217.20	96.60	449.70
GUARDERÍAS							
RETIRO							
TOTAL		353.10	1,500.00	933.80	4,884.60	1,776.60	9,454.10

CUADRO RESUMEN POR SEGUROS

SEGUROS	CUOTAS	LEY AÑO	LEY	DIFEREN- CIA	TOTAL
		1973	VIGENTE		
ENFERMEDAD Y	TRABAJADOR	1,426.69	1,037.40	-389.29	-1178.89
MATERNIDAD	PATRÓN	3,994.50	3,204.90	-789.60	
RIESGOS DE TRABAJO	PATRÓN	1,182.30	1,182.30	0.00	0.00
INVALIDEZ Y VIDA	TRABAJADOR	682.50	249.60	-432.90	274.56
	PATRÓN	1,701.44	699.00	-1002.44	
CESANTÍA Y VEJEZ	TRABAJADOR		449.70	449.70	
	PATRÓN		1260.20	1,260.20	
GUARDERIAS	PATRÓN	457.20	457.20	0.00	0.00
RETIRO	PATRÓN	913.80	913.80	0.00	0.00
TOTAL		10,358.43	9,454.10	-904.33	904.33

CONCLUSIONES

A partir de la creación del Seguro Social y del Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943, la figura de la seguridad social ha tenido varios cambios que han ido de acuerdo a las necesidades más con el correr de los años, de igual manera la misma sociedad que es beneficiada con estos servicios es la que le da la pauta para mejorarlos en demanda de ellos.

La crisis económica por la que el país está atravesando ha afectado a todos y esto el Instituto lo refleja en el deficiente servicio que hasta hace poco estaba prestando:

- a) Instalaciones con poco mantenimiento,
- b) la mínima creación de las mismas, y
- c) sobre todo lo que muchos trabajadores ven a futuro que es el estar cotizando y algún día llegar a pensionarse.

El ramo de las pensiones es el más afectado, ya que con el sistema de pensiones de la ley anterior los trabajadores no lograban alcanzar una remesa digna, y después de todos los trámites no se concretaba dicha pensión por lo que los cotizantes se convertían en acreedores del Instituto.

Con la nueva Ley el rubro de las pensiones fue el que más modificaciones o reformas generó, y como ya se menciona ahora se necesitan más semanas de cotización para tramitar la pensión.

La creación de las nuevas figuras como las AFORES Y SIEFORES, son ejemplos de las transformaciones del ramo de INVALIDEZ Y MUERTE, SAR Y CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, las cuales les cedieron el lugar a dichas figuras, esto nos demuestra que el Instituto no está en condiciones de manejar estos recursos de una forma eficiente.

Así al dejar de ser responsable de estos fondos, pasa a ser solamente recaudador y distribuidor (recibe de manera bimestral estas aportaciones y después las distribuye a la afore) por consecuencia tiene un mayor alcance para obtener un buen control sobre los pagos en tiempo de los otros ramos que forman el Seguro Social, convirtiéndose en un mejor fiscalizador y con ello ya no incurrir en los errores anteriores de plazo y forma de pago.

Otro ramo que también sufrió modificaciones fue el de RIESGO DE TRABAJO, ahora el cálculo para determinar la prima anual es más sencillo, y las empresas pueden apreciar que sus esfuerzos por disminuir accidentes de trabajo no son en vano debido a que a menos incidencias menor prima de riesgo.

En la integración del salario diario solo se modificó la cuestión de las horas extras, el aumento de semanas cotizadas, el trato con aseguradoras, y la carga administrativa para la empresa, ya que al incurrir en algunas faltas sobre las obligaciones patronales causará serias sanciones.

Con el paso del tiempo y el mejor aprovechamiento de los recursos con los que el Instituto cuenta se podrá contar con servicios de mayor calidad, como atención médica oportuna y el otorgamiento de pensiones justas.

El Instituto pretende que el asegurado que perciba mayor sueldo aporte más y el que obtenga menores ingresos aporte menos, siendo esto más equitativo y así en ambos casos tener derecho a los mismos servicios que el instituto otorga.

El Instituto Mexicano del Seguro Social a través del dictamen nos permite la autodeterminación de errores y así la condonación de multas con ello creando una figura de comprensión y perdón al someterse a dicha opción.

Con estas nuevas medidas se pretende concienciar a los patrones de capacitar a su personal adecuadamente.

Para observar mejoras y beneficios de esta ley es necesario tomar en cuenta el factor tiempo debido a que está proyectada hacia el año 2007.

En relación al caso práctico podemos comentar que efectivamente se ha reducido la carga económica del patrón y del trabajador logrando con ello que la retención que se le hace al trabajador sea menor y pueda contar con todos los servicios y prestaciones que el instituto brinda.

Para concluir señalaremos que en nuestra hipótesis, la cual a la letra dice "Si se conoce el impacto de la Nueva Ley del Seguro Social entonces sabremos que opciones recomendar a la empresa mediana Distribuidora de Llantas para no incurrir en errores anteriores", ha sido comprobada por que al conocer en forma general el impacto administrativo - financiero de esta Ley nos da la opción de buscar alternativas para un mejor control y solución de problemas futuros o presentes.

Al tener los conocimientos necesarios evitaremos incurrir en errores frecuentes y comunes de años atrás con este estudio se logra visualizar el cambio del Instituto Mexicano del Seguro Social y las medidas a tomar por la Empresa Mediana Distribuidora de Llantas para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales en el presente y futuro.

BIBLIOGRAFÍA

LEYES

EDITORIAL PORRUA, CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, MEXICO 1999.

NAVARRO NAVARRO MIGUEL, LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS, MEXICO EDITORIAL SISTO 1998.

AMEZCUAS ORNELAS NORAHENID, NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MEXICO SICCO 1999.

LIBROS

AMEZCUAS ORNELAS NORAHENID, SEGURO SOCIOAL MANUAL PRÁCTICO, MEXICO, SICCO 1995 EDICION CUARTA.

ASOCIACIÓN DE ESTUDIOS DE LAS SEGURIDAD SOCIAL MEXICANA, A.C., ESTUDIOS Y PROBLEMÁTICA EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MEXICO EDITORIAL LEE 1979.

EDITORIAL GUSTAVO CASASOLA, S.A. DE C.V., INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, UNA HISTORIA COMPARTIDA 1943-1993, MEXICO EDICIÓN 1993.

MORENO PADILLA JAVIER, REGIMEN FISCAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MEXICO EDITORIAL THEMIS 1991.

MALDONADO HUERTA MIGUEL, EDICIÓN CONMEMORATIVA DEL CINCUENTA ANIVERSARIO DEL IMSS 1993-1994 TOMO I Y II.

SALDAÑA ROCO Y AGUSTÍN , CASOS PRÁCTICOS Y COMENTARIOS DE LAS REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1993, MEXICO EDITORIAL TAX, 1993.

SÁNCHEZ MURIETA ALFREDO, CIENTOS PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE SEGURO SOCIAL, MEXICO, EDITORIAL PAC 1991.

SOTO ALVAREZ CLEMENTE, SELECCIÓN DE TERMINOS JURÍDICOS POLÍTICOS ECONÓMICOS Y SOCIOLOGICOS, EDITORIAL LIMUSA 1991.

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS, LEY DEL SEGURO SOCIAL INVESTIGACIÓN FISCAL, DICIEMBRE DE 1995.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, LEY DE LOS SISTEMAS DE
AHORRO PARA EL RETIRO Y SUS REFORMAS, 23 DE MAYO 1996.