

872708



**Universidad Don Vasco, A.C.** 11

--- INCORPORACIÓN No. 8727-08 ---  
a la Universidad Nacional Autónoma de México  
Escuela de Administración y Contaduría

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN  
A LAS PRESTACIONES DE  
SEGURIDAD SOCIAL OTORGADAS  
A LOS TRABAJADORES DEL  
H. AYUNTAMIENTO  
CONSTITUCIONAL DE  
TARETAN, MICHOACÁN.**

**TESIS**

Que para obtener el título de:

**LICENCIADO EN CONTADURÍA**

presenta:

**DEIANIRA CRISOL CORTÉZ RODRÍGUEZ**



Uruapan, Michoacán, junio del 2001.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS ----- 4

INTRODUCCIÓN ----- 5

ANTECEDENTES DE TARETAN, MICHOACÁN ----- 9

## CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LOS AYUNTAMIENTOS

1.1. ESTRUCTURA DE LOS AYUNTAMIENTOS ----- 12

1.2. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE MUNICIPAL -- 14

1.3. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL SÍNDICO MUNICIPAL ----- 15

1.4. FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS REGIDORES ----- 15

1.5. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO MUNICIPAL - 16

1.6. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL TESORERO MUNICIPAL ---- 17

1.7. GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD PUBLICA ----- 18

1.8. DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA ----- 18

1.9. DE LOS EMPLEADOS SINDICALIZADOS ----- 19

1.10. DE LOS EMPLEADOS TEMPORALES ----- 20

## CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS LEGALES EN LAS RELACIONES LABORALES DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TARETAN, MICHOACÁN

2.1. DEFINICIÓN Y TIPOS DE TRABAJADORES ----- 21

2.2. SALARIOS ----- 23

2.3. PRESTACIONES ----- 24

2.3.1. CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES ----- 25

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES -----	101
CONCLUSIONES -----	115
BIBLIOGRAFÍA -----	117
HEMEROGRAFÍA -----	118

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## AGRADECIMIENTOS

Hoy solo puedo decir GRACIAS. Gracias a Dios, por el regalo de la vida, por permitirme llegar hasta este momento, que significa el término de un gran comienzo que también inicia hoy.

GRACIAS a mis Padres, por el apoyo y el cariño que me han brindado, por que sin ellos yo no estuviera aquí. Gracias por su comprensión y regaños que realmente me hacían falta. Gracias también les doy, por creer en mí.

GRACIAS a mi hermano y a mi hermana, por su cariño y comprensión en momentos difíciles para los tres, por la ayuda que me brindaron para realizar mis proyectos de universidad. GRACIAS a mis familiares que de igual forma siempre me apoyaron y me dieron ánimos para continuar estudiando.

GRACIAS a mis queridísimas amigas, con las que llegamos a ser como hermanas, con las que he compartido momentos inolvidables en mi vida, las que me tendieron su mano siempre sin esperar recompensa, las que supieron apoyarme cuando más lo necesitaba y las que saben que siempre podrán contar con migo. Flor, Silvia, Ilse y Lissette mis más grandes amigas.

GRACIAS a mis compañeros de clase, por que con ellos aprendimos que solo trabajando en equipo podríamos lograr los mejores resultados, gracias por convivir juntos, por su paciencia y comprensión para con migo, en verdad deseo y estoy segura que todos llegaremos a realizar nuestros sueños.

No podía olvidarme de mis Profesores, quienes han sido de las personas más importantes durante estos cinco años, GRACIAS por haber estado con nosotros compartiendo parte de lo que ustedes son, transmitiéndonos sus conocimientos, experiencias, carácter, valores y principios, realmente estoy feliz de que ustedes hayan sido mis profesores.

GRACIAS también a mis compañeros de trabajo por la ayuda que me brindaron, por que en cuanto estuvo a su alcance apoyarme lo hicieron. Gracias también a una persona muy especial, que aún sin conocerme lo suficiente, se ha preocupado bastante por mí, que me ayudo incondicionalmente y que se que puedo contar con él siempre, Gracias Beto.

*"Conservaras tu juventud mientras sigas aprendiendo, adquiriendo nuevos hábitos y aceptando que te contradigan". Marie Von Ebner.*

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCIÓN

Vivimos en un país regido por Leyes de todo tipo, si queremos que nuestras actividades sean bien vistas y estar tranquilos con nuestro actuar, debemos sujetarnos a ciertos lineamientos, y más aun, no se trata solo de cumplir con tal o cual Ley, sino de respetar los Reglamentos de dichas leyes, las disposiciones que las autoridades dicten sobre las mismas y la relación que tienen con otras leyes, reglamentos y disposiciones. La razón de respetar todos los señalamientos mencionados, va en relación directa, con que tanto queramos vivir realmente en sociedad, lo que se puede traducir también como "Vivir Bien".

Sin embargo, tratándose de organizaciones o entidades económicas, el sujetarse a los lineamientos, adquiere un carácter de obligatoriedad y la regulación por parte de las autoridades respectivas se incrementa considerablemente. Por lo que se puede decir que no existe alguna organización, entidad o persona física que no acate alguna obligación de Ley, respete reglamentos, disposiciones o algún otro señalamiento referente al desarrollo de sus actividades.

No se puede pasar por alto ninguna Ley, por el contrario, es nuestro deber cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y disposiciones respectivos. Cuando se esta al frente de un negocio o se adquiere y asume el papel de patrón, se tiene la necesidad de conocer cuales son los aspectos que deben cubrirse en primer término, encontrando así que lo más importante para cualquier negocio o entidad es su

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

personal, debe poner especial énfasis en ellos y proporcionarles con base en las Leyes los aspectos mínimos exigidos por las mismas, así como las contenidas en su contrato individual o en su caso contrato colectivo de trabajo.

El presente trabajo se tiene como finalidad Diseñar una Propuesta de Adecuación a las de Prestaciones de Seguridad Social que otorga el H. Ayuntamiento de Taretan, Michoacán, para valorar e incluir dentro de la misma, todos los cálculos relativos al pago de Cuotas hacia el Instituto Mexicano del Seguro Social, para con ello comprobar lo que este trabajo de investigación ha considerado un problema: "Modificar las Prestaciones de seguridad social otorgadas a los trabajadores del H. Ayuntamiento de Taretan, para generar un ahorro en el rubro de gastos de Seguridad Social del H. Ayuntamiento".

Lo que se pretende con esta propuesta es cumplir en primer término con señalamientos constitucionales, así como con leyes federales, las cuales se crearon especialmente para la protección de los trabajadores y sus familiares; en segundo lugar se desea cumplir con las disposiciones contenidas en el contrato colectivo de los trabajadores del H, Ayuntamiento de Taretan, Michoacán, y principalmente se busca aprovechar los recursos económicos al generar un ahorro en el rubro de seguridad social.

Para llevar a cabo este proyecto se presentan en primer lugar antecedentes históricos del poblado de Taretan, así como su ubicación geográfica, flora, suelos, etc. El marco teórico abarca cuatro capítulos, de los cuales el primero trata lo

relacionado con los aspectos generales de los Ayuntamientos, considerando su estructura y obligaciones, así como las facultades y obligaciones de las personas que conforman el H. Ayuntamiento, entre las cuales destacan el Presidente Municipal, el Síndico Municipal y los Regidores, sin olvidar al Secretario y Tesorero Municipales y a los encargados de la Seguridad Pública Municipal. Además se incluye al personal de confianza, sindicalizados y temporales o eventuales. En el segundo capítulo se dan a conocer los fundamentos legales en las relaciones laborales del H. Ayuntamiento de Taretan, definiendo en primer término a los trabajadores y a los tipos de trabajadores; se definen los salarios, las prestaciones y su clasificación; la previsión social, las obligaciones de las instituciones; de igual forma se expone el apartado B constitucional y el contrato colectivo de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Taretan.

En el tercer capítulo se presenta el Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social para los trabajadores de la Administración Pública Estatal y Municipal, en el cual se explican las características de dicho Régimen, así como cada uno de los seguros que lo integran, tomando en cuenta las infracciones y sanciones que pudieran presentarse, todo conforme a los lineamientos establecidos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos respectivos.

En el cuarto capítulo se presenta un estudio sobre la incorporación voluntaria de los trabajadores del H. Ayuntamiento de Taretan, en el cual se analizan los requerimientos del Ayuntamiento y los requisitos que debe presentar para que proceda la inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social.



Por último en este trabajo se presenta el desarrollo del caso práctico, donde se presentan todos los cálculos que conforme a la Ley del Seguro social deben realizarse para determinar las cuotas obrero patronales que deberán cubrirse al Instituto y poder así estar en condiciones de proponer la modificación de las prestaciones de seguridad social a los trabajadores del H. Ayuntamiento.

La metodología empleada para desarrollar este trabajo ha sido la siguiente: para la elección del tema partimos del método deductivo, es decir, de lo general a lo específico, hasta haber delimitado el tema lo más posible; para la integración del marco teórico, se consiguió información documental directa e indirecta, a través de libros, cuestionarios, entrevistas y trabajos de personas que laboran en el H. Ayuntamiento, con la finalidad de que proporcionará el soporte necesario para realizar este trabajo. Sin embargo, no se puede olvidar a los profesores que han orientado con sus recomendaciones y sugerencias el desarrollo de este trabajo.

## ANTECEDENTES DE TARETAN

Taretan, es una palabra chichimeca cuyo significado es "Sementera". Taretan es una población prehispánica, habitada por tarascos antes de la conquista española. A mediados del siglo XVI se llevó a cabo la evangelización del lugar y se supone que el encargado de la misma fue Fray Juan Bautista de Moya, por ser el evangelizador de la tierra caliente de Michoacán.

De acuerdo con registros de 1754, formo parte en calidad de vicaría del curato o doctrina de la Sierra con cabecera en Santa Anna Tzirosto. Taretan se componía en ese entonces, del pueblo de San Ildefonso de Taretan, del de San Andrés Ziracuaretiro y la Hacienda de Taretan. Lo habitaban aproximadamente 431 personas, entre españoles, indios, mulatos y esclavos.

En 1831 se dividió en cuatro Departamentos y Taretan fue Cabecera de Partido correspondiente al Departamento del Sur. El 20 de noviembre, a su Cabecera se le dio el nombre de Taretan de Terán, en honor al General Manuel Mier y Terán. El 10 de diciembre de 1831, se constituyó en Municipio. Actualmente el municipio conserva el nombre de Taretan, al igual que su Cabecera Municipal.

Cuenta una antigua leyenda que Tarepe, el último cacique tarasco de San Ángel Zurumucapio, poseía varias esposas, pero solo con la última de nombre Gueranda había proceado un hijo. A la llegada de los religiosos agustinos a esa

región a mediados del siglo XVI, le propusieron a Tarepe que conservase con el a su esposa a cambio de que les donará una extensión de sus tierras al sur de Zorumucapio (hoy Taretan), aquella cuanto fuerza abarcará la piel de un buey cortada en correas. Tarepe accedió a ello presionado por los agustinos que la religión prohibía tener varias esposas. Se llevo a efecto la medición con la correa de la piel y se dice que abarcó lo que fue la enorme Hacienda de Taretan y sus alrededores. Dicha medición terminó en un lugar que en la actualidad existe y se llama Tarepe.

Cuando Tarepe se dio cuenta del engaño de que había sido objeto, se retiró enojado a terminar la medición y alguien de los agustinos lo llamaba por su nombre y que al no responder se pensó que iría a su taretá o maizal y el escribano agustino asentó en el acta de posesión: "y el terreno de cede el donante se llama Taretan".

"La geografía de Taretan es un paisaje híbrido entre la zona templada y tropical, situada en la vertiente sur de la Sierra del Centro (porción michoacana del Eje Volcánico Transversal), recibe los vientos de la Tierra Caliente y la brisa fresca de la Sierra Purhépecha, además de la caña de azúcar, se cultivan en sus feraces suelos el plátano, el mango, aguacate criollo, café y muchas otras plantas cuyos frutos hacen más holgada y veloz la vida de sus habitantes. (Fuente: Encargado Casa de la Cultura de Taretan, Mihocán)

En la primera mitad del siglo XX la religión contó con la presencia y labor de tenaces luchadores sociales e intelectuales, que se sumaron a la obra creadora de la

revolución mexicana en las aulas, los campos, la función del gobierno o la vida profesional, como Alfredo Maillifert, padre e hijo, el profesor Tomás Rico Cano, que aquí desarrollo su labor docente de juventud y del aroma de los campos taretenses y la belleza de sus mujeres extrajo los zumos de su poesía; al noble arte de las letras se dedicaron muchos hijos de Taretan, como don Manuel García Rojas, escritor y periodista; Jose Ortiz Vidales, poeta de muerte prematura; el profesor Lucas Ortiz Benítez, autor del *"Romance de mi Ciudad"*, destacado funcionario del sector educativo, entre muchos hombre ilustres más" (ROSALES;1998;9)

El Municipio de Taretan limita al norte con Ziracuaretiro, al sur con Nuevo Urecho y Gabriel Zamora, al oriente con Salvador Escalante y Ario de Rosales, y al Poniente con Uruapan. Cuenta con una superficie de 357.78 kilómetros cuadrados, lo cual representa el 0.59 por ciento de la totalidad de nuestro Estado. Su altitud sobre el nivel del mar es de 1,150 metros. Se pronostican temperaturas que oscilan de 14.4 a 29.99 grados centígrados. Su clima es templado con lluvias en verano. Los principales ríos: Acumbaro, El Guayabo y Hoyo del Aire; los principales arroyos: Zapotes, Conchitiro y la Churcha. Con relación a los ecosistemas, en el municipio predomina el bosque tropical deciduo con zapote, tepeguaje y mango. Su fauna se conforma por: zorra, tejón, coyote, conejo, liebre, golondrina, guilota, pato y aguillilla. La superficie maderable está ocupada por el pino y encino, la no maderable, por matorrales de distintas especies. Los suelos del municipio datan de los periodos cenozoico terciario y oceno, corresponden principalmente a los de tipo podzólico. Su uso es primordialmente forestal y en proporción semejante están dedicados a la actividad agrícola y ganadera.

## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES DE LOS AYUNTAMIENTOS.

Para conocer el funcionamiento de la administración municipal en nuestro estado podemos acudir a la Ley Orgánica de la Municipal decretada por el Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, donde encontramos en su artículo primero la normatividad para la misma, reglamentando las disposiciones establecidas en el artículo 115 Constitucional y en el Título Quinto de la Constitución Política del Estado.

En su artículo segundo la presente ley establece que el "Municipio Libre es la base de la división territorial y de la organización política y administrativa del Estado, reflejada en la asociación de vecindad constituida por vínculos legales fincados en el domicilio, asentada en un territorio jurisdiccionalmente delimitado con derecho a un gobierno propio, representativo y popular"(LOM:1998,42).

#### 1.1 ESTRUCTURA DE LOS AYUNTAMIENTOS

Nuestro Estado esta dividido en 113 municipios, esto para efecto de su organización política y administrativa, dentro de los cuales encontramos el Municipio de Taretan, cuyo nombre real atiende a "La Villa de Taretan de Terán", el cual es nuestro tema de estudio.

Todo Ayuntamiento del Estado tiene personalidad jurídica para cualquier efecto legal, y debe residir en la cabecera municipal.

El Ayuntamiento de Taretan, Mich., se integra por un Presidente, un Síndico, cuatro Regidores por mayoría relativa y hasta tres Regidores de representación proporcional. Para el Síndico y los Regidores, será necesario un suplente por cada uno de ellos.

Como personas morales a los Ayuntamientos les corresponden los derechos que se desprenden de las fracciones VI del artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y todos los demás derechos que de estos se deriven. A demás cumplirán en materia laboral, las disposiciones comprendidas en el artículo 123 constitucional, fracciones XXV y XXVI; para nuestro caso, el apartado B, fracción XI.

Los Ayuntamientos tienen entre otras las siguientes obligaciones:

- I. Vigilar que los servidores públicos municipales cumplan con las atribuciones que le corresponden y ordenar fincarles las responsabilidades en que incurran.
- II. Vigilar el mantenimiento y conservación de todos los bienes municipales.
- III. Cuidar el aseo público de las poblaciones de su circunscripción.

- IV. Aceptar herencias, legados y donaciones que se hagan al municipio.(Ibid:51)

Conforme al artículo 31 de la presente ley, se establece que los Ayuntamientos no podrán en materia hacendaria, celebrar contratos o aceptar iguales en contra de los impuestos municipales, gravar, enajenar o comprar, rehusar el cumplimiento de las obligaciones que les impongan las leyes.

## 1.2 FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE MUNICIPAL.

Corresponde al Presidente Municipal, como miembro del Ayuntamiento las siguientes obligaciones y facultades:

- I. Convocar y presidir las sesiones del Ayuntamiento, con voz y voto, y tener voto de calidad en caso de empate;
- II. Convocar a sesiones extraordinarias;
- III. Celebrar a nombre del Ayuntamiento y por acuerdo de este, todos los actos y contratos necesarios para el despacho de los negocios administrativos y la atención de los servicios públicos municipales;
- IV. Informar al Ayuntamiento, en sesiones, del estado que guardan los negocios municipales y,

- V. Las demás que le otorguen las leyes y reglamentos vigentes.(Ibid:57)

### 1.3 FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL SÍNDICO MUNICIPAL

El Síndico Municipal tiene entre otras las siguientes facultades y Obligaciones:

- I. La procuración, defensa y promoción de los intereses municipales;
- II. La representación jurídica del Ayuntamiento, en los litigios en que este sea parte y en la gestión de los negocios de la Hacienda Municipal, pudiendo hacerse representar, no obstante lo anterior, por apoderados especiales cuando así convenga a los intereses municipales, previo acuerdo del Ayuntamiento;
- III. La revisión y firma de los cortes de caja de la tesorería y vigilancia de la aplicación del presupuesto;
- VI. Las demás que le otorguen las leyes y reglamentos vigentes.(Ibid)

### 1.4 FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS REGIDORES

Por su parte las facultades y obligaciones de los Regidores, son entre otras:



- I. Asistir puntualmente a las sesiones del Ayuntamiento;
- II. Desempeñar las comisiones temporales que el encomiende el Ayuntamiento, informando a este de sus resultados;
- III. Proponer al Ayuntamiento los acuerdos que deben dictarse sobre sus comisiones, para el mejoramiento de los servicios municipales;
- VII. Las demás que le otorguen las leyes y reglamentos vigentes. (Ibid:58)

#### 1.5 FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL SECRETARIO MUNICIPAL

El Secretario Municipal tiene como facultades y obligaciones:

- I. Estar presente en todas las sesiones del Ayuntamiento con voz informativa y levantar las actas correspondientes;
- II. Suscribir y autorizar con su firma todos los documentos oficiales emanados del Ayuntamiento o de la presidencia sin cuyo requisito no tendrán validez;
- III. Las demás que le otorguen las leyes y reglamentos vigentes. (Ibid:60)

## 1.6 FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL TESORERO MUNICIPAL

A su vez el Tesorero Municipal cubre las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Recaudar los impuestos, contribuciones especiales, derechos, productos y aprovechamientos, que correspondan al municipio, de conformidad con la Ley de Ingresos Municipales, así como las participaciones que por ley o por convenio le correspondan al municipio en su rendimiento de impuestos federales y estatales.
- II. Practicar el último día de cada mes, la cuenta del mismo para su glosa y revisión por el Síndico, el Presidente y para autorización del Ayuntamiento a fin de que la remita a la Contaduría General de Glosa, dentro de los primeros diez días del mes siguiente.
- III. Organizar y llevar la contabilidad del municipio y las estadísticas financieras del mismo;
- IV. Pagar las nóminas del personal que labora en el gobierno municipal y,
- V. Las demás que le otorguen las leyes y reglamentos vigentes. (Ibid:67-68)

## 1.7 GENERALIDADES SOBRE SEGURIDAD PÚBLICA

La seguridad pública es una institución destinada a mantener la tranquilidad y el orden público, dentro del territorio de los municipios, para proteger los intereses de la sociedad. Sus funciones primordiales se encaminarán a prevenir la comisión de delitos por medio de actividades adecuadas y concretas que protejan la vida, la salud y la propiedad de los individuos, a guardar el orden dentro del grupo social y defender la seguridad del municipio. Asimismo, la policía municipal será auxiliar del Ministerio Público y del Poder judicial cuando así se solicite. (Ibid:64)

La policía municipal dependerá directamente del Presidente Municipal. Dentro de su estructura departamental podrá contar con un Inspector, un Comandante y los elementos que el Presupuesto de Egresos del Municipio, en este caso de Taretan, permita.

## 1.8 DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Los empleado de confianza colaborarán como staff o en su caso, serán en términos comunes, la mano derecha del Presidente Municipal, el Síndico Municipal y los Regidores, y tendrán la obligación de cumplir con el trabajo asignado y los resultados esperados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado B, Fracción XIV, establece que aquellas personas que desempeñen puestos de

confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

Se consideran empleados de confianza: al Secretario, Tesorero, Cajero, Oficial Mayor, Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito, Directores y Jefes de Urbanística y Secretario Particular.

## 1.9 DE LOS EMPLEADOS SINDICALIZADOS

Se trata de empleados que también se conocen como de Base; son quienes colaboran con los trabajos necesarios para que el Ayuntamiento pueda llevar a cabo sus operaciones tanto internas como externas, es decir, auxilian en las oficinas administrativas, en el mantenimiento del edificio y del municipio en general, los puestos que se tienen considerados de base son:

- Auxiliares de Oficina
- Oficial de Tesorería
- Veedor
- Chóferes
- Bibliotecario
- Maestros Rurales
- Panteonero
- Jardinero

- Velador
- Peones de limpia
- intendentes

(Fuente: Oficialía Mayor:2001)

## 1.10 DE LOS EMPLEADOS TEMPORALES

Se trata de empleados que han sido contratados para algún trabajo específico u obra determinada, así como alguna suplencia, ya sea por cubrir un periodo vacacional o alguna incapacidad, su obligación es realizar correctamente sus labores y entregar resultados de los mismos, entre estos podemos encontrar:

- Auxiliares de Oficina,
- Peones de limpia,
- Albañiles,
- Intendentes y,
- Pintores. (Ibid)

En este capítulo se abordó todo lo referente para conocer el alcance normativo del Ayuntamiento, así como su estructura y las facultades y obligaciones que corresponden a cada uno de sus integrantes. En el siguiente capítulo conoceremos los fundamentos legales que norman las relaciones de trabajo dentro del H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, Michoacán.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTOS LEGALES EN LAS RELACIONES LABORALES DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TARETAN, MICHOACÁN.**

Para desarrollar este capítulo se acatará lo dispuesto por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios. La presente es de observancia general y regula las relaciones laborales entre los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y los Municipios, por una parte y por la otra, los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal y municipal en que por leyes, decretos o reglamentos llegue a señalarse su aplicación.

La relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley se entiende establecida para los efectos legales, entre los trabajadores de base al servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los ayuntamientos y aquellos organismos e instituciones a que se refiere el artículo 1º de esta ley.

#### **2.1 DEFINICIÓN Y TIPOS DE TRABAJADORES.**

Conforme al Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, artículo 2º, Fracción IV, la definición de Trabajadores, corresponde a la que determina de Ley Federal del Trabajo en su artículo número 8, "Trabajador es la persona física que

presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Entendiendo para esta disposición por trabajo "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"(LFT;1997:3)

Abarcando términos más específicos, encontramos que "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los Ayuntamientos y aquellos organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago de sus sueldos". (LTSEMOM;1998:118)

Para efectos de esta ley los trabajadores se dividen en:

- I. **Trabajadores de base:** Son inamovibles, de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo.
- II. **Trabajadores de confianza:** Todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter.
- III. **Trabajadores temporales:** Se trata de aquellos a quienes se concede nombramiento para obra o tiempo determinados. (Ibid:119)

## 2.2 SALARIOS

El salario es el pago que percibe el trabajador a cambio de realizar un trabajo personal subordinado, como vemos esta definición se aplica a todo trabajador, ya que independientemente de que este subordinado directamente al Estado, todo trabajador tiene el derecho inalienable de percibir una remuneración como recompensa por el trabajo realizado.

El salario es uniforme para cada una de las categorías de trabajadores, (a trabajo igual, salario igual). Al igual que en cualquier empresa, en el Municipio de Taretan, los salarios se determinan en el Presupuesto de Egresos.

En lo concerniente a las retenciones, descuentos o deducciones al salario, esto solo podrá hacerse cuando un trabajador se encuentre en los siguientes casos:

- I. Existan deudas contraídas con el Estado, por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos en exceso, errores o pérdidas debidamente comprobados;
- II. Cuando se tengan que cobrar cuotas sindicales o de aportación de fondos para la construcción de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que el trabajador hubiese manifestado previamente, de una manera expresa, su conformidad;



- III. Cuando lo ordene la Dirección de Pensiones Civiles del Estado;
- IV. Se harán descuentos cuando lo ordene la autoridad judicial competente, para cubrir alimentos que fueren exigidos al trabajador;
- V. De los descuentos de Instituciones de Seguridad Social; y,
- VI. Del pago de abonos para cubrir préstamos previamente de fondos destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 50% del salario. (Ibid:119-120)

### 2.3 PRESTACIONES

El término de prestaciones es muy amplio y general, sin embargo podemos distinguir algunos factores:

Las prestaciones se realizan en adición a los sueldos o salarios y en ningún caso son sustitución de los mismos. Se ubican como pagos hechos al trabajador con el objeto de proveer seguridad o alguna protección que normalmente el empleado debería proveerse por sí mismo o que le gustaría proveer si el pudiera hacerlo; lo importante aquí es mencionar que las prestaciones tienden a ser extensivas para la familia del trabajador.

Existen leyes que reglamentan y obligan a la empresa a otorgar prestaciones a los trabajadores, las cuales se consideran como mínimas y su razón de ser es el logro de ciertos beneficios, favoreciendo aquellas prestaciones de seguridad o de previsión social que buscan lograr una sociedad más equitativa.

Debido a la situación inflacionaria en la que nos encontramos inmersos, a la pérdida del poder adquisitivo y las cargas impositivas, hacen que se generalice una tendencia para lograr un mejoramiento real del trabajador, y el camino más común es el de proporcionar prestaciones en lugar de aumento de sueldos.

Las prestaciones se identifican como todas aquellas compensaciones adicionales al sueldo base que se paga a un trabajador, por los servicios prestados a su patrón, las cuales están destinadas a incrementar el nivel económico, social y cultural de los trabajadores.

### 2.3.1. CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Las prestaciones se obtienen u otorgan esencialmente procediendo de dos diferentes formas:

- 1 Las que fijan las leyes: prestaciones mínimas que se deben otorgar, las cuales se encuentran contenidas en nuestra Constitución Política, así como en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores al Servicio del Estado, y

- 2 Las Superiores de Ley: aquellas que están por arriba de las establecidas en el punto anterior, y pueden otorgarse tanto en especie como en efectivo. Dichas prestaciones pueden ser otorgadas voluntariamente por la empresa o por solicitud del personal, ya sea mediante revisión contractual o a cambio de sueldo proporcional, observando siempre la solvencia económica de la empresa

## 2.4 PREVISIÓN SOCIAL

Para definir este concepto es necesario separarlo en cada una de sus partes, acudiendo al diccionario de la lengua española:

Previsión: Acción y efecto de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles. (LAROUSE;1983:838)

Social: Perteneciente o relativo a la sociedad. (Ibid:951)

Por lo anterior podemos deducir que se trata de acciones encaminadas a lograr una mayor formación y desarrollo del trabajador y su familia, tanto en su aspecto físico, económico e intelectual como social.

El otorgar prestaciones de previsión social en forma general dentro de una empresa, incluyendo al personal sindicalizado y de confianza, tiene sus inconvenientes, ya que en cuanto al elemento obrero se refiere, es difícil que

comprenda el beneficio que le reporta recibir en sustitución de un aumento de salario, ciertas prestaciones que le permiten ahorros en impuestos.

Algunas de las prestaciones que pueden integrar un plan de previsión social son: becas, seguro de gastos mayores, actividades culturales, actividades deportivas, transporte escolar, despensas, etc. Es importante al momento de elaborar un plan de previsión social tomar en cuenta los lineamientos que establece tanto la Ley del Impuesto sobre la Renta, como la Ley del Instituto Mexicano del Seguro social y sus respectivos reglamentos.

Es sumamente importante que se analicen cuidadosamente y sean evaluadas las posibilidades de otorgar beneficios a los empleados, a través de las prestaciones de previsión social, las cuales están exceptuadas del pago de Impuesto sobre la Renta. En la medida en la que se instituyan prestaciones libres de impuestos, significará entregar a los trabajadores y empleados un aumento de salario efectivo, equivalente al monto del impuesto que esas prestaciones hubieran causado.

## 2.5 OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES

"Son obligaciones de las instituciones a que se refiere el artículo 1º de esta Ley, entre otras:

- I. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados;

- II. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales a que están obligados;
  
- III. Cubrir las aportaciones que fijen las Leyes Respectivas, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:
  - a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, las incapacidades por riesgo de trabajo;
  
  - b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad;
  
  - c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte; y
  
  - d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador en los términos convenidos que se celebren con las instituciones de seguridad social;
  
- IV. Impartir cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores; y
  
- V. Conceder licencia a sus trabajadores en los términos que estipulen en las condiciones generales de trabajo". (LTSEMOM;1998:122-123)

2.5 APARTADO B, FRACCION XI, (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS).

Al tratarse de trabajadores al servicio del Estado, la seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte;
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley;
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes del parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de descanso tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. A demás disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles;

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- d) Los familiares de los trabajadores, tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción en que determine la ley;
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad. habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construir las, prepararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. (CPEUM:1998,135-138)

## 2.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Dentro del H. Ayuntamiento de Taretan, existe un Sindicato de empleados, los cuales rigen sus relaciones laborales de acuerdo a lo establecido en su contrato colectivo de trabajo con el Ayuntamiento, en el cual se señala que el Ayuntamiento tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores al IMSS, o en su caso a brindarles

la atención médica necesaria (particular), para salvaguardar su salud y la de sus familiares. (Fuente: Oficialía Mayor:2001)

Acudiendo a la Ley Federal del Trabajo para comprender lo que es un contrato colectivo de trabajo, encontramos lo siguiente: Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Con este capítulo hemos dejado claras como deben manejarse las relaciones laborales en el H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, Michoacán. Es importante señalar la obligación de inscribir a los trabajadores al IMSS, que marca el contrato colectivo de los trabajadores. Es además muy importante que el encargado del personal (Oficial Mayor), conozca sobre Administración de Personal, esto por la razón de contar no solo con personal a su cargo, sino a demás recursos materiales, por lo cual deberá conocer también sobre Administración de Sueldos y Salarios, para realizar correctamente sus funciones , pero sobre todo DEBE CONOCER Y SABER sobre los señalamientos legales que se encuentran contenidos en las leyes ya mencionadas. Por tal motivo en el siguiente capítulo se darán a conocer todos los requisitos que marca el IMSS para la inscripción de los trabajadores al mismo.



## CAPÍTULO III

### EL RÉGIMEN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL.

En este capítulo conoceremos lo referente a las características del Régimen Obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los plazos y términos que señala el instituto para la inscripción de los trabajadores al mismo.

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado".(LSS;2001:1)

#### 3.1 CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO

La Ley del Seguro Social, señala que los trabajadores al servicio de la Administración Pública Municipal, podrán voluntariamente ser sujetos de aseguramiento del Régimen Obligatorio, esto mediante convenio con el instituto, donde se establecerán las modalidades y fechas de incorporación a dicho régimen.

En tales convenios se establecerá:

- I. La fecha con la que iniciará la prestación de servicios, así como el total de sujetos asegurados;
- II. La vigencia, es decir el periodo en el que inicia el proceso de aseguramiento, así como el tiempo del mismo;
- III. El total de prestaciones que se otorgarán, es decir, señalar claramente los seguros que se estarán cubriendo;
- IV. El importe de las cuotas que deberán cubrir los sujetos asegurados;
- V. En su caso, la contribución a cargo del Gobierno Federal;
- VI. Los procedimientos para la inscripción y los del cobro de cuotas, y
- VII. Todo lo demás que se requiera conforme a la ley del IMSS y sus reglamentos.

Conforme al artículo 222, fracción II, inciso d), se señala que a este sector les corresponden las prestaciones de seguro de riesgo de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las pertenecientes a los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en los términos de sus capítulos respectivos, los cuales se explicarán a continuación:

### 3.2 RIESGOS DE TRABAJO

El capítulo III de la citada Ley del Seguro Social, en su sección primera, denominada Generalidades, menciona que los Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

De lo anterior tenemos que se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste. Asimismo, se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquél.

Así como existen accidentes de trabajo, tenemos también Enfermedades de trabajo, y la ley las define como "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo", para efectos de este caso se atenderán las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo para los Trabajadores al Servicio del Estado y sus Municipios.

En cualquier caso: accidente o enfermedad de trabajo, podrá existir discapacidad física, mental o sensorial, enfermedades crónicas o intoxicaciones, que

no disminuirán el grado de incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que al trabajador le correspondan. Sin embargo, es importante señalar que para la Ley del Seguro Social, no se considerarán riesgos de trabajo, los que provengan de las siguientes causas:

- I. Cuando el accidente ocurra, encontrándose el trabajador bajo los efectos de bebidas alcohólicas, lo que es considerado por la Ley como estado de embriaguez;
- II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo los efectos de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patón lo anterior;
- III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;
- IV. Si la incapacidad o siniestro es resultado de alguna riña o intento de suicidio;
- V. Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuera responsable el trabajador asegurado.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

De acuerdo con el Reglamento de Servicios Médicos que establece en el artículo 14 que para efectos legales, las causas anteriores no se considerarán

accidentes de trabajo, aunque hayan ocurrido en el centro de labores o durante el trayecto del trabajador de la empresa a su domicilio o viceversa.

A demás de lo mencionado anteriormente, se observarán las reglas siguientes:

- I. El trabajador asegurado tendrá derecho a recibir las prestaciones consignadas en el seguro de enfermedades y maternidad o bien a ala pensión de invalidez señalada en esta Ley, siempre y cuando reúna los requisitos consignados en las disposiciones relativas; y
  
- II. Si el riesgo trae como consecuencia la muerte del asegurado, los beneficiarios legales tendrán derecho a las prestaciones en dinero que otorga el presente Capítulo. En cuanto a lo referente a las prestaciones en especie de enfermedades y maternidad, éstas se otorgarán conforme al Capítulo IV esta Ley.

Quando el Instituto compruebe que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de una tercera persona, el Instituto otorgará al trabajador asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por dichos conceptos.

En caso de sufrir el trabajador un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero que

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

se establecen en este Capítulo a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que la propia Junta determine en laudo que quede firme. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Si el asegurado sufre algún riesgo de trabajo, para gozar de las prestaciones en dinero referidas en este Capítulo, deberá someterse a los exámenes médicos y a los tratamientos que determine el Instituto, excepto cuando exista causa justificada. El Instituto debe dar aviso al patrón cuando califique de profesional algún accidente o enfermedad. De igual modo el patrón debe dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, en los términos que señala el reglamento respectivo.

Por su parte, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán anunciar inmediatamente al Instituto el riesgo de trabajo ocurrido. Dicho aviso también puede hacerse del conocimiento de la autoridad del trabajo correspondiente, la que a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

El patrón que ocultare la realización de un riesgo de trabajo sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo o lo reportare indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo. Asimismo, si el patrón hubiere manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este Capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que,

al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos el patrón siempre cubrirá los capitales constitutivos que le correspondan por las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento correspondientes a gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Para finalizar esta sección se mencionan los riesgos de trabajo que se pueden producir:

- o Incapacidad temporal;
- o Incapacidad permanente parcial;
- o Incapacidad permanente total; y
- o Muerte.

Para entender los conceptos de incapacidad temporal, permanente parcial y permanente total, se acatarán las disposiciones contenidas en la Ley Federal del trabajo, que al respecto dice:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Artículo 478, "Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. Artículo 479, "Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar". Artículo 480, "Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona para trabajar". (LFT;1997:36)

Continuando con este Capítulo, pero ahora en su Sección Segunda "De las Prestaciones en Especie", encontramos que el asegurado que sufra un riesgo de trabajo, tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica o farmacéutica;
- II. Servicio de Hospitalización
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- IV. Rehabilitación.

Con relación a la Sección Tercera: "De las Prestaciones en Dinero", señala en el artículo 58 que cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo, tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:



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

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente ley;

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, este recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta ley.

La pensión, el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas a que se refiere el párrafo anterior se otorgarán por la institución de seguros que elija el

trabajador. Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el instituto calculara el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restara el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada, que deberá pagar el instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia. El seguro de sobrevivencia cubrirá, en caso de fallecimiento del pensionado a consecuencia del riesgo de trabajo, la pensión y demás prestaciones económicas a que se refiere este capítulo, a sus beneficiarios; si al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos ciento cincuenta semanas, el seguro de sobrevivencia también cubrirá el fallecimiento de este por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, en los términos de este capítulo, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- a) retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual;
- b) contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor; o
- c) aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia se sujetaran a lo dispuesto en el artículo 159 fracciones IV y VI de esta Ley;

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculara conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la ley federal de trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si esta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagara al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento, y

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

IV. El instituto otorgara a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de mas del cincuenta por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

La pensión que otorgue el Instituto en el caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que le correspondería al asegurado por invalidez, y comprenderá en todos los casos, las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho en los términos de este capítulo.

El Instituto otorgará a los trabajadores los certificados que amparen la existencia de una incapacidad permanente parcial, esto de acuerdo con el Reglamento de Servicios Médicos, donde encontramos lo siguiente:

El certificado de incapacidad temporal para el trabajo es el documento médico legal, que expide en los formatos oficiales el médico del Instituto al asegurado para hacer constar la incapacidad temporal para el trabajo, el cual trae como consecuencias efectos legales y administrativos. El médico que expida un certificado de incapacidad temporal actuará bajo su absoluta responsabilidad y con estricto apego a la Ley, sus reglamentos, las normas institucionales y su ética profesional. Cabe mencionar que es el médico la única persona con autoridad para expedir dicho certificado.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Los citados certificados podrán expedirse con carácter de iniciales o subsecuentes, entendiéndose por Certificado Inicial: el documento que expide el médico tratante al asegurado en la fecha en la que se determina por primera vez que su enfermedad lo incapacita temporalmente para el trabajo; y como Certificado Subsecuente: El documento que posterior al certificado inicial, el médico tratante expide al asegurado que continúa incapacitado por el mismo padecimiento o que pudiera presentar algún otro padecimiento intercurrente.

El Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, por concepto de algún riesgo de trabajo, se expedirá considerando días naturales y los siguientes criterios:

- I. El médico adscrito a los servicios de urgencia podrá expedir certificados, únicamente por el término de tres días;
- II. El médico familiar o estomatólogo podrán expedir certificados únicamente por el término de uno a siete días. Cuando se requiera un certificado por un periodo mayor a siete días pero no más de veintiocho, se requerirá la autorización del Director de la Unidad Médica o de la persona que responsable para tal función; y
- III. El médico no familiar podrá expedir certificados hasta por el termino de uno a veintiocho días.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Las únicas modalidades para expedir certificados en reposición de otros, es cuando el asegurado extravía el certificado de incapacidad y requiere que se le reponga; y cuando el extravío le suceda al personal institucional.

En el caso de que algún trabajador se niegue a ser hospitalizado o abandone el tratamiento prescrito por el médico tratante del Instituto, no se le expedirá certificado de incapacidad por este periodo. Sin embargo, cuando la causa de una incapacidad sea una enfermedad no profesional, se amparará al trabajador con certificados de incapacidad hasta por cincuenta y dos semanas; hasta por veintiséis semanas posteriores a las cincuenta y dos se podrán expedir certificados de incapacidad que serán considerados como prorroga, previa revisión del paciente y del expediente clínico por parte del médico tratante y de los Comités que correspondan.

En cualquier caso se deberá registrar en el expediente clínico del asegurado los siguientes conceptos de los certificados de incapacidad expedidos: folio, ramo, días autorizados y fecha de inicio.

La Sección Segunda de este Reglamento de Servicios Médicos hace referencia a los casos de los Riesgos de trabajo, y con relación a esto, encontramos que la expedición de certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo ocasionada, valga la redundancia por algún riesgo de trabajo, debe ajustarse a las siguientes disposiciones:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- i. En cuanto a los riesgos reclamados como de trabajo, el certificado de incapacidad temporal inicial, se expedirá a título de probable riesgo hasta por tres días para la calificación de riesgo sufrido; y
- ii. Al calificarse el riesgo reclamado como si de trabajo, el certificado de incapacidad temporal inicial o recaída que proceda se certificará como accidente o enfermedad de trabajo según corresponda.

Cuando el riesgo de trabajo incapacite para trabajar al asegurado se le expedirán certificados de incapacidad hasta por cincuenta y dos semanas, dentro de este término se le dará de alta al asegurado si está capacitado para laborar o se le dictaminará la incapacidad permanente, parcial o total, en los términos del artículo 58 de la Ley; cuando proceda esto último se le expedirán los certificados correspondientes a título de recaída por el mismo riesgo de trabajo.

La expedición de certificados se suspenderá para los casos terminados, si un asegurado incapacitado por riesgo de trabajo o recaída del mismo se encuentra habilitado para reintegrarse a su trabajo y es dado de alta a través de documento institucional correspondiente, en donde se especifique la fecha de reinicio laboral. Asimismo, se suspende la expedición de certificados para los casos terminados, a partir de que el instituto mediante el medico tratante, dictamine que corresponda la incapacidad total o parcial permanente o cuando ocurriese la muerte del asegurado.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Cuando se haya declarado incapacidad permanente, parcial o total, se concederá al asegurado, la pensión a que tiene derecho, con carácter provisional por un periodo de adaptación de dos años.

Durante tal periodo, en cualquier momento el Instituto podrá ordenar y, por su parte, el trabajador, asegurado tendrá derecho a solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Al término del periodo de adaptación, se otorgara la pensión definitiva, la cual se calculara en los términos del artículo 58 fracciones II y III de esta Ley.

Si el asegurado que sufrió un riesgo de trabajo fue dado de alta y posteriormente sufre una recaída con motivo del mismo accidente o enfermedad de trabajo, tendrá derecho a gozar del subsidio a que se refiere la fracción I del artículo 58 de esta ley, en tanto este vigente su condición de asegurado.

Cuando el asegurado al que se le haya declarado una incapacidad permanente total o parcial que le de derecho a la contratación de la renta vitalicia y del seguro de sobrevivencia en los términos previstos en los artículos 58 fracciones II y III, 61 y 159 fracciones IV y VI de esta ley, se rehabilite y tenga un trabajo remunerado que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando, dejara de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora. En este caso, la aseguradora deberá devolver al instituto y a la administradora de fondos para el retiro, el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir. La

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



proporción que corresponderá al instituto y a la administradora de fondos para el retiro del fondo de reserva devuelto por la aseguradora será equivalente a la proporción que represento la suma asegurada y el saldo de la cuenta individual del trabajador en la constitución del monto constitutivo. La administradora de fondos para el retiro abrirá nuevamente la cuenta individual al trabajador con los recursos que le fueron devueltos por la aseguradora.

Cuando el riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del asegurado, el instituto calculara el monto constitutivo al que se le restara los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el instituto deberá cubrir a la institución de seguros, necesaria para obtener una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en este capítulo a los beneficiarios.

Los beneficiarios elegirán la institución de seguros con la que deseen contratar la renta con los recursos a que se refiere el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de la presente Ley. En caso de que el trabajador fallecido haya acumulado en su cuenta individual un saldo mayor al necesario para integrar el monto constitutivo necesario para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, estos podrán optar por:

A) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o

B) Contratar rentas por una cuantía mayor.

Las pensiones y prestaciones a que se refiere la presente ley serán:

- I. El pago de una cantidad igual a sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral;
- II. A la viuda del asegurado se le otorgara una pensión equivalente al cuarenta por ciento de la que hubiese correspondido a aquel, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo o concubinario que hubiera dependido económicamente de la asegurada. El importe de esta prestación no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del seguro de invalidez y vida;
- III. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados, se les otorgara una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo;

IV. A cada uno de los huérfanos que lo sean de padre o madre, menores de dieciséis años, se les otorgara una pensión equivalente al veinte por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años.

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

V. En el caso de las dos fracciones anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentara del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos establecidos en las mismas fracciones, y

VI. A cada uno de los huérfanos, cuando lo sean de padre y madre, menores de dieciséis años o hasta veinticinco años si se encuentran estudiando en los planteles del sistema educativo nacional, o en tanto se encuentren totalmente incapacitados debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, se les otorgara una pensión equivalente al treinta por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total.

El derecho al goce de las pensiones a que se refiere el párrafo anterior, se extinguirá en los mismos términos expresados en las fracciones III y IV de este precepto.

Al término de las pensiones de orfandad establecidas en este artículo, se otorgara al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A las personas señaladas en las fracciones II y VI de este artículo, así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 66, se les otorgara un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

En el caso de faltar la esposa tendrá derecho a recibir la pensión señalada en la fracción II anteriormente mencionada, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuera su marido durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado tenia varias concubinas, ninguna de ellas gozara de pensión.

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

En la Sección cuarta referente al Incremento periódico de las pensiones, cabe aclarar que la cuantía de las pensiones será actualizada anualmente conforme a los índices nacionales de precios al consumidor correspondientes al ejercicio anterior.

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

Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinaran en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

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

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

Donde:

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

F = 2.9, que es el factor de prima.

N = numero de trabajadores promedio expuestos al riesgo.

S = total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

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

D = numero de defunciones.

M = 0.0025, que es la prima mínima de riesgo.

Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media. Una vez ubicada la empresa en la prima a pagar, los siguientes aumentos o disminuciones de la misma se harán conforme al párrafo primero de este artículo.

No se tomarán en cuenta para la siniestralidad de las empresas los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa. Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media en por cientos

Clase I 0.54355

Clase II 1.13065

Clase III 2.59840

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Clase IV 4.65325

Clase V 7.58875

Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

La prima conforme a la cual estén cubriendo sus cuotas las empresas podrá ser modificada, disminuyéndola o aumentándola en una proporción no mayor al cero punto cero uno 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 hubieran ocurrido. Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento de los salarios base de cotización respectivamente. La siniestralidad se fijará conforme al reglamento de la materia.

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

El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que el instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

Los patrones que cubrieren los capitales constitutivos determinados por el instituto, en los casos previstos por el artículo anterior, quedaran liberados, en los términos de esta ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos de trabajo establece la ley federal del trabajo, así como de la de enterar las cuotas que prescribe la presente ley, por el lapso anterior al siniestro, con respecto al trabajador accidentado y al seguro de riesgos de trabajo; subsistiendo para todos los efectos legales la responsabilidad y sanciones que en su caso fijen la ley y sus reglamentos.

### 3.3 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

En el Capítulo IV de Ley del Seguro Social, se aborda lo referente al seguro de Enfermedades y Maternidad, a continuación se señalan los aspectos más importantes:

Bajo este seguro se amparan:



- I. El asegurado; el pensionado por incapacidad permanente o total, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez; y viudez, orfandad o ascendencia.
- II. El pensionado por incapacidad permanente o total, invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez; y viudez, orfandad o ascendencia.
- III. La esposa del asegurado o, a falta de esta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior;
- IV. La esposa del pensionado o en su caso el esposo de la pensionada;
- V. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores;
- VI. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

- VII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136;
- VIII. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este, y
- IX. El padre y la madre del pensionado, cuando reúnan los requisitos de convivencia

Los sujetos comprendidos en las fracciones III a IX, inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- A) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
- B) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta ley.

Para los efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el instituto certifique el padecimiento.

El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciara a partir del día en que el instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el computo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta Ley.

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

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

Para la hospitalización se requiere el consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad imponga como indispensable esa medida. La hospitalización de menores de edad y demás incapacitados, precisa el consentimiento de quienes ejerzan la patria potestad o la tutela, o bien de la autoridad judicial.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado, a sus familiares derechohabientes o al Instituto, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de estos, no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del

seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía.

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

I Directamente, a través de su propio personal e instalaciones;

II Indirectamente, en virtud de convenios con otros organismos públicos o particulares, para que se encarguen de impartir los servicios del ramo de enfermedades y maternidad y proporcionar las prestaciones en especie y subsidios del ramo de riesgos de trabajo, siempre bajo la vigilancia y responsabilidad del Instituto. Los convenios fijaran el plazo de su vigencia, la amplitud del servicio subrogado, los pagos que deban hacerse, la forma de cubrirlos y las causas y procedimientos de terminación, así como las demás condiciones pertinentes; y

III Asimismo, podrá celebrar convenios con quienes tuvieran establecidos servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse, si se tratare de patrones con obligación al seguro, en la reversión de una parte de la cuota patronal y obrera en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios relativos. En dichos convenios se pactara, en su caso, el pago de subsidios mediante un sistema de reembolsos.

Estos convenios no podrán celebrarse sin la previa anuencia de los trabajadores o de su organización representativa.

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

Este seguro otorga a los beneficiarios bajo su amparo prestaciones tanto en especie como en dinero, conforme a lo siguiente:

En caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgara al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento.

No se computara en el mencionado plazo, el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.

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

I Asistencia obstétrica;

II Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

III Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

Por lo que toca a las prestaciones en dinero, cuando se determine enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo. El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure esta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más.

El asegurado solo percibirá tal subsidio, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

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

El subsidio en dinero que se otorgue a los asegurados será igual al sesenta por ciento del último salario diario de cotización. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana, directamente al asegurado o a su representante debidamente acreditado.

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

Cuando el Instituto hospitalice al asegurado, el subsidio establecido en el artículo 98 de esta ley se pagará a él o a sus familiares derechohabientes señalados en el artículo 84 de este ordenamiento.

La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el periodo anterior al parto se haya excedido. Los días en que se haya prolongado el periodo anterior al parto, se pagaran como continuación de incapacidades originadas

por enfermedad. El subsidio se pagara por periodos vencidos que no excederán de una semana.

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

- I. Que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio;
- II. Que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha probable de parto; y
- III. Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto.

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

El goce por parte de la asegurada del subsidio establecido en el artículo 101, exime al patrón de la obligación del pago del salario integro.

Cuando la asegurada no cumpla con las cotizaciones mínimas establecidas anteriormente, quedara a cargo del patrón el pago del salario integro.



Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el Instituto pagara a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.

Otro señalamiento importante dentro de esta Ley, es el Régimen Financiero de este seguro.

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

Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiaran en la forma siguiente:

I Por cada asegurado se pagara mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;

II Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la

cuota establecida en la fracción anterior; una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el distrito federal, a la fecha de entrada en vigor de esta ley, la cantidad inicial que resulte se actualizara trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pague de la forma siguiente:

I A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;

II A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y

III Al gobierno federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

Las aportaciones del gobierno federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el instituto.

para el año siguiente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el mes de julio de cada ejercicio. En el caso de que en un cuatrimestre la inflación sea cuatro puntos porcentuales mayor o menor a la prevista en dichos cálculos, se harán las compensaciones preliminares correspondientes antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, en base a la inflación real anual, durante el mes de enero del año siguiente.

Dentro de este Capítulo se señala además que cuando el asegurado quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales ininterrumpidas, conservara durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia medica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutaran sus beneficiarios.

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

### 3.4 INVALIDEZ Y VIDA

El capítulo V "Del Seguro de Invalidez y Vida" manifiesta que los riesgos que protege son la Invalidez y la Muerte del asegurado o del pensionado por invalidez. El pago de la pensión por invalidez, se suspenderá cuando el trabajador desarrolle un trabajo en un puesto igual al que desempeñaba cuando se le determino invalidez.

En el caso de que un asegurado tuviera derecho a dos o más pensiones de las señaladas en esta Ley, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, recibirá en su caso la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta individual que le corresponda.

Cuando un beneficiario tenga derecho a alguna de las pensiones de este capítulo y también a una correspondiente a riesgo de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de las cuantías exceda del cien por ciento del salario mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas.

De acuerdo a la presente Ley, existe invalidez cuando el asegurado se encuentra imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que de esa imposibilidad derive una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez es decretada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. El estado de invalidez otorga los siguientes derechos:

- I. Pensión temporal: la que otorgue el Instituto con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad subsista.

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

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

- I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez;
- II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez; y
- III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.

El derecho a la pensión por invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede determinarse tal día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla. Al igual que en otros seguros si el asegurado se niegue a someterse exámenes y tratamientos médicos, el Instituto ordenará la suspensión de la pensión.

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

- I. Pensión de viudez;

- II. Pensión de Orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda existencial a la pensionada por viudez en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y
- V. Asistencia Médica.

Los requisitos a cumplir para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones anteriores son:

- I. Contar el asegurado con un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrará disfrutando de una pensión de invalidez; y
- II. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

De igual forma tienen derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrará disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones

semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja.

Cuando un asegurado disfrute de una pensión de incapacidad permanente total y falleciera por causa distinta a un riesgo de trabajo, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir pensión siempre y cuando el fallecido no haya gozado de una pensión en un periodo mayor de cinco años.

La pensión a que tiene derecho la viuda del asegurado será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado. Sin embargo, no se tendrá derecho a la pensión de viudez, en los siguientes casos:

- I. Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace; y
- III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Sin embargo, si al morir el asegurado la viuda comprueba haber tenido hijos con él, las limitaciones anteriores no se tomarán en cuenta. El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, cuando contraiga matrimonio o entrará en concubinato. El disfrute de la pensión no podrá ser cesada por que el beneficiario desempeñe un trabajo remunerado.

Los hijos menores de dieciséis años tendrán derecho a recibir una pensión de orfandad, cuando muera el padre o la madre y alguno de ellos estuviera asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionado por invalidez.

Dicha pensión será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

En caso de no existir, viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, esta se otorgará a cada uno de los dependientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, el importe de la pensión será igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo el estado de invalidez.



Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se conceden a los beneficiarios del pensionado por invalidez. Estas asignaciones se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Dichas asignaciones cesarán con la muerte del familiar que la origino y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años según los términos de esta Ley.

La pensión que se otorgue por invalidez, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas existenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión.

Por lo que respecta al régimen financiero de este seguro, los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabiente, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo, o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.

### 3.5 RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

En el Capítulo VI de la citada Ley, encontramos los riesgos protegidos: el Retiro, la Cesantía en edad avanzada y la Vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones por este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Por su parte el trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización establecidas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. En este caso, si el asegurado cuenta con setecientos cincuenta semanas cotizadas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

La contingencia consistente en edad avanzada o vejez, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

Para tener derecho a las prestaciones por el seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido setenta y cinco años de edad y tenga reconocidas un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. En el caso de que el trabajador tenga setenta y cinco años de edad o más, y no reúna las cotizaciones establecidas, el asegurado podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias hasta que opere su pensión.

El otorgamiento de la pensión por vejez solo podrá efectuarse previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar y tenga cumplidas las cotizaciones anteriormente señaladas.

Otro beneficio que tienen los asegurados es el derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, conforme a los siguientes requisitos:

- I. Que tenga acreditado un mínimo de cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de la celebración del matrimonio;

- II. Que compruebe con documentos fehaciente la muerte de la persona que registro como esposa en el Instituto o que, en su caso, exhiba el acta de divorcio; y
- III. Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el Instituto como esposa.

Este derecho se ejercerá por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho por posteriores matrimonios.

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

- I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador;
- II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización respectivamente;

- III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos; y
- IV. Además el Gobierno Federal aportará mensualmente por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

### 3.6 GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

El Capítulo VII de esta Ley, se refiere al Seguro de las Guarderías y de las prestaciones sociales, encontrando que el ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones sociales.

Estas prestaciones deben proporcionarse atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la

comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.

Los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores; y serán proporcionados por el Instituto.

Para otorgar estos servicios, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación, y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Las madres aseguradas o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato, tendrán derecho a los servicios de guardería, durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y en los términos establecidos en esta Ley y en el reglamento relativo, el cual establece que para los asegurados que causen baja en el régimen obligatorio conservarán el derecho a las prestaciones que otorga el ramo de guarderías, durante las cuatro semanas posteriores a la presentación del aviso correspondiente. Los servicios de guardería se proporcionarán a los menores desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Por su parte las prestaciones sociales comprenden:

- I. Prestaciones sociales institucionales. Este tipo de prestaciones tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población; y
- II. Prestaciones de solidaridad social. Estas comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria.

El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

Los patrones deberán cubrir íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este Capítulo, esto independientemente de que tengan o no trabajadores de los que ampara este seguro.

Por otra parte el Reglamento de Afiliación en la Sección Quinta, regula lo relativo a la incorporación voluntaria de los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y Municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, siendo los aspectos más importantes los siguientes:

Estos sujetos podrán inscribirse en cualquier época del año, mediante la celebración de un convenio, que deberá ser firmado por el representante legal de la entidad a la cual prestan sus servicios y por el instituto, con la conformidad de los trabajadores o, en su caso, sus representantes sindicales y de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que tratándose de la Administración Pública Federal quedará solidariamente obligada. De así convenirse, en el caso de las administraciones públicas de las entidades federativas y de los municipios, la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público, con cargo a las participaciones fiscales respectivas, quedará también solidariamente obligada. La inscripción de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los treinta días hábiles posteriores a la firma del convenio, iniciándose la prestación de los servicios institucionales a partir del día siguiente al vencimiento de este plazo.

La inscripción de nuevos trabajadores se llevará a cabo por conducto del representante legal de la entidad y deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, proporcionándose los servicios institucionales a partir de la fecha de inscripción.

La incorporación de los trabajadores que presten sus servicios a la Administración Pública Federal Paraestatal requiere la conformidad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que el pago de las cuotas obrero patronales al Instituto, se realice con cargo a las partidas presupuestales que correspondan, en términos de la Ley de Ingresos de la Federación.



La incorporación de los trabajadores que presten sus servicios a la Administración Pública o alas entidades paraestatales de una entidad federativa, requiere que la Legislatura Local expida un decreto en el que se autorice al Ejecutivo del Estado a convenir con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para que las cuotas obrero patronales se cubran al Instituto, con cargo a las participaciones que en ingresos federales correspondan a dicha entidad, en términos de la Ley de Coordinación Fiscal.

Tratándose de trabajadores al servicio de la Administración Pública Municipal, la Legislatura Local facultará al Ayuntamiento a convenir con el Gobierno del Estado y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que las cuotas obrero patronales se cubran al Instituto, con cargo a las participaciones que por ingresos federales o estatales les correspondan a dicho municipio. Al mismo tiempo, dicho decreto autorizará al Gobierno del Estado a constituirse en obligado solidario.

En atención a lo dispuesto en el artículo 52 último párrafo: "El Instituto, en atención a las características de orden económico y de organización de los grupos solicitantes, podrá autorizar una periodicidad diferente en el pago de las cuotas, en cuyo caso suspenderá el otorgamiento de las prestaciones relativas cuando se deje de cubrir una de las parcialidades acordadas"; el artículo 65, establece que la periodicidad del pago respecto de estos sujetos será por mensualidades vencidas.

El Instituto podrá celebrar convenios de incorporación para cubrir únicamente las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, con aquellas

entidades públicas que así lo soliciten, y tengan establecidos sistemas de pensiones para sus trabajadores.

Es importante señalar que la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de estos sujetos termina:

- I. Por declaración expresa firmada por el representante legal que corresponda con la conformidad de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y
- II. Por no pagar la cuota anual al momento en que corresponda la renovación o dejar de pagar dos o más parcialidades.

Tratándose del pago en parcialidades, el Instituto suspenderá el otorgamiento de las prestaciones relativas, cuando se deje de cubrir una de las parcialidades acordadas.

Como patrón el H. Ayuntamiento tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Registrarse ante el IMSS e inscribir a sus trabajadores, comunicando las altas, bajas y modificaciones al salario y demás datos que se den con el paso del tiempo, en un plazo que no deberá exceder cinco días hábiles a la fecha que motivo el aviso respectivo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- II. Deberá llevar los siguientes registros: nóminas y listas de raya, donde compruebe las retenciones correspondientes a sus empleados sujetos de aseguramiento. Dicha documentación deberá conservarla obligatoriamente por los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinará las cuotas patronales a su cargo, debiendo enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- IV. Proporcionará al Instituto los elementos necesarios (avisos y documentos) para precisar la naturaleza, existencia y cuantía de las obligaciones a su cargo;
- V. Permitirá las inspecciones y visitas domiciliarias que el instituto determine practicarle;
- VI. Expedirá y entregará, en caso de trabajadores eventuales, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo establecido en el reglamento de afiliación;
- VII. Las demás que señale la LIMSS y sus reglamentos.

### 3.7 BASES DE COTIZACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CUOTAS

Para cotizar en el instituto, se debe primero determinar el salario base de cotización de cada trabajador, el cual estará integrado por los pagos hechos en

efectivo por cuota diaria, más las gratificaciones, compensaciones y todas aquellas que perciba el trabajador ya sea en especie o en dinero, excepto aquellas tales como:

- I. Todos los instrumentos que requiera el trabajador para el desempeño de sus labores (uniforme, herramientas, equipo de oficina, etc.)
- II. El ahorro, cuando se realice a partes iguales y se retire una vez al año.
- III. Aportaciones adicionales hechas por el patrón, a los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;
- V. La alimentación y habitación cuando se proporcionen de manera onerosa, es decir, la cantidad otorgada sea igual o mayor, al veinte por ciento del salario mínimo general diario vigente para el Distrito Federal;
- VI. Despensas en especie o en dinero, cuando su importe sea menor o igual, al cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente para el Distrito Federal;

- VII. Premios por asistencia y puntualidad, cuando su importe sea igual o menor al diez por ciento del salario base de cotización del trabajador;
- VIII. Aportaciones para fines sociales que se entreguen para constituir fondos de algún plan de pensión establecido por el Ayuntamiento o por el Contrato Colectivo de los Trabajadores del mismo.
- IX. Las horas extras, cuando no rebasen la normatividad laboral;

Es importante mencionar que para que todos los conceptos antes señalados no se consideren para integrar el salario base de cotización, el patrón deberá registrarlos en su contabilidad.

En ningún caso podrá el patrón inscribir a alguno de sus trabajadores con un salario inferior al mínimo general al área geográfica correspondiente a Michoacán (zona "C"), pero tampoco con un salario que exceda veinticinco veces al mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Para que el patrón determine la cotización, estará a lo siguiente:

- I. El periodo de pago de cuotas será cada mes natural;
- II. El salario diario será el que resulte de dividir el importe que el trabajador percibe quincenalmente entre quince días.

Cuando además del salario en dinero el trabajador recibe sin costo, habitación o alimentación por parte del patrón, su salario se estimará incrementado en un veinticinco por ciento, en caso de recibir ambas, el incremento será del cincuenta por ciento. Sin embargo, cuando la alimentación no se proporcione tres veces al día, el salario solo se incrementará en un ocho punto treinta y tres por ciento, por cada alimento recibido.

Cuando se modifique el salario base de cotización del trabajador, el patrón tiene la obligación de notificar al Instituto tal situación, en un plazo máximo de cinco días hábiles; así mismo es obligación del patrón comunicar dentro de los primeros quince días naturales del mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido que determine en el mes anterior, y en caso de que se modifiquen los elementos fijos del salario, el patrón debe presentar el aviso correspondiente ante el instituto dentro de los siguientes cinco días hábiles a la fecha de la modificación.

El salario Base de Cotización se determinará multiplicando el salario diario integrado de cada trabajador, por el número de días que correspondan a cada mes natural. Por su parte "el salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario".(LSS;2001:10)

Cuando un trabajador se inscriba al Instituto con un salario igual al mínimo general, el patrón estará obligado a pagar íntegramente, la cuota que le

correspondiere al trabajador. Así mismo, mientras el patrón no presente el aviso de baja de algún trabajador ante el IMSS, tendrá la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas. Pero si dado el caso se comprueba que el trabajador ya fue dado de alta por otro patrón, el instituto reintegrará al patrón omiso, previa solicitud, la cantidad que por concepto de cuotas pagadas en exceso se hayan hecho, a partir de la nueva fecha de alta de dicho trabajador.

El patrón tiene la obligación de retener al momento de hacer el pago de salarios a sus trabajadores, la retención correspondiente por concepto de cuotas de seguridad social que deben cubrir. "Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a sus cargo." (Ibid:13)

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales, por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete de cada mes inmediato siguiente.

Asimismo, el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo, avisar los salarios reales o los cambios a éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones de los asegurados que correspondan en el Régimen Obligatorio del Seguro Social o bien, cuando por dicho incumplimiento las prestaciones en dinero a que tengan derecho se vean disminuidas en su cuantía.

De igual manera, el patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al Instituto en los supuestos señalados anteriormente, cuando el propio Instituto, en términos de la Ley, conceda al trabajador o sus beneficiarios las prestaciones correspondientes y se subrogue en sus derechos.

En los casos que se acaban de señalar, el Instituto determinará y emitirá los capitales constitutivos a cargo del patrón conforme a los elementos establecidos en el artículo 79 de la Ley del Seguro Social, que ha la letra dice:

"Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- I. Asistencia médica;
- II. Hospitalización;
- III. Medicamentos y material de curación;
- IV. Servicios auxiliares de diagnóstico y e tratamiento;
- V. Intervenciones quirúrgicas;
- VI. Aparatos de prótesis y ortopedia;



- VII. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- VIII. Subsidios pagados;
- IX. En su caso, gastos de funeral;
- X. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III del artículo 58 de esta Ley;
- XI. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina esta Ley, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado, y
- XII. El cinco por ciento del importe de los conceptos que los integren, por gastos de administración."

### 3.8 DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Otro aspecto que resulta de suma importancia destacar es el de las infracciones, atendiendo al Reglamento para la imposición de Multas por Infracción a

las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos; encontramos lo que a continuación se expone:

Se consideran infracciones a la Ley y sus Reglamentos los siguientes actos y omisiones de los patrones:

- I. No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la Ley;
- II. No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea;
- III. No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores;
- IV. No determinar o determinar de forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo;
- V. No informar al trabajador o al Sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez;
- VI. Presentar al Instituto avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquellos que su naturaleza no sean de su responsabilidad;

- VII. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social;
- VIII. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello;
- IX. No proporcionar, cuando el Instituto se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa;
- X. Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el Instituto.
- XI. No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 que establece que "Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo en los siguientes términos: 1) Facilitando la realización de estudios e investigaciones; 2) Proporcionando datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo; y 3) Colaborar en el ámbito de sus empresas a la adopción y difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo".
- XII. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados;

- XIII. No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento;
- XIV. Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria;
- XV. Omitir, presentar, hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos la declaración anual de la prima en el seguro de riesgos de trabajo;
- XVI. No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en algunos de los supuestos que señala el Reglamento de Afiliación;
- XVII. No retener las cuotas del Seguro Social a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente o no enterar al Instituto las cuotas retenidas a estos;

XVIII. No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma, la suspensión, cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión; y

XIX. Omitir o presentar extemporáneamente copia del informe sobre la situación fiscal del contribuyente y los anexos referidos a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales en los términos del artículo 16 de la Ley.

Cuando el Instituto conozca de un acto u omisión de los que pudiera derivar una violación a la Ley o a sus Reglamentos o de ambos ordenamientos, se allegará de los elementos que permitan su esclarecimiento y llevará a cabo las diligencias que fueren necesarias.

Si al efectuarse una diligencia se encontraren elementos de los señalados en el párrafo anterior, se presumirá una infracción, debiendo el Instituto la notificarla al patrón, haciéndole saber los hechos u omisiones que se le imputan, así como los artículos de la Ley o de sus reglamentos que se consideren violados.

El patrón dispondrá de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para que por escrito manifieste ante la autoridad emisora del acto lo que a su derecho convenga y exhiba pruebas.

Podrán efectuarse las pruebas documentales, los informes de dependencias del Instituto o cualquier otra que tienda a demostrar que no sean ciertos los actos u omisiones que se le imputan al patrón, excepto la confesional de la autoridad.

Cuando el patrón no comparezca dentro del plazo concedido en defensa de sus intereses, se presumirán ciertos los actos u omisiones que se le imputan.

Las documentales que legalmente estén a disposición del patrón pero que no obren en su poder deberá exhibirlas dentro de un plazo máximo de siete días hábiles, contado a partir del siguiente al de la notificación de la admisión de dicha probranza, con apercibimiento de desecamiento en caso de incumplimiento o extemporaneidad.

En el caso de que el recurrente ofrezca pruebas que obren en poder de dependencias del propio Instituto, el titular del área jurídica a petición del promovente, ordenará a dichas dependencias su remisión para ser integradas al expediente respectivo. Para tal efecto, el recurrente deberá identificar con toda precisión dichas pruebas, en caso de no identificarlas, se entenderá que el recurrente por sí aportará dichas pruebas.

Sin embargo, contra las resoluciones que emita el Instituto imponiendo una multa solo procede el recurso administrativo de inconformidad.

El Instituto, impondrá las multas cuya cuantía por infracción oscilará entre cincuenta y trescientas cincuenta veces el importe del salario vigente al momento de su imposición, considerando la gravedad de la falta y, en su caso, la reincidencia del infractor.

Para considerar la gravedad de la falta en la imposición de la sanción respectiva, se tomarán en consideración los supuestos siguientes:

- I. La naturaleza propia del acto u omisión;
- II. El número de trabajadores involucrados por la acción u omisión;
- III. El importe del crédito fiscal omitido, y
- IV. La capacidad económica del infractor.

Por lo anterior en el artículo 18 se establecen las sanciones para los actos u omisiones señalados en el artículo 6 del mismo Reglamento en la forma siguiente:

- I. Las previstas en las fracciones IV, V, VII, VIII, XI, XVI Y XIX con multa equivalente al importe de cincuenta a setenta y cinco veces el salario que rija para el Distrito Federal;

- II. Las previstas en las fracciones III, X, XIII Y XVIII con multa equivalente al importe de setenta y seis a ciento veinticinco veces el salario mínimo general que rija para el Distrito Federal;
- III. Las previstas en las fracciones VI, IX Y XV con multa equivalente al importe de ciento veintiséis a doscientas diez veces el salario mínimo general que rija para el Distrito Federal; y
- IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV Y XVII con multa equivalente al importe de doscientas once a trescientas cincuenta veces el salario mínimo general que rija para el Distrito Federal.

Las multas impuestas por el Instituto deberán ser cubiertas dentro de los quince días hábiles siguientes a su notificación.

En el caso de que la multa se pague dentro del plazo señalado anteriormente, ésta se reducirá en un 20% de su monto, sin necesidad de que la autoridad que la impuso dicte una nueva resolución.

En el caso de ser impugnadas y haberse confirmado las mismas, el pago deberá realizarse dentro de los quince días hábiles siguientes al en que se cause estado la resolución que corresponda.



La imposición de las sanciones previstas por el Reglamento en cuestión, no libera a los infractores del incumplimiento de los actos u omisiones que las motivaron, del pago de las cuotas obrero patronales, de los capitales constitutivos, de los recargos, de su actualización ni de cualquier responsabilidad penal o de cualquier otra índole que legalmente proceda.

Las multas impuestas por el Instituto deberán ser cubiertas en las delegaciones y subdelegaciones del Instituto o entidades receptoras autorizadas, utilizando el formulario autorizado por dicho Instituto. El pago deberá realizarse en efectivo o mediante cheque certificado a favor del Instituto en una sola exhibición.

En el caso de que la multa impuesta no sea cubierta dentro de los plazos señalados en el mismo Reglamento, la oficina para cobros instrumentará el procedimiento administrativo de ejecución para lograr el cobro coactivo de la misma.

En este tercer capítulo se explicaron los seguros a que tienen derecho los asegurados en el régimen obligatorio, las prestaciones en especie y en dinero, así como las sanciones a que pueden hacerse acreedores tanto los patrones como los trabajadores. Todo esto se ha explicado con base en los términos de la Ley del Seguro Social y sus respectivos reglamentos vigentes.

## CAPÍTULO IV

### ESTUDIO DE LA INCORPORACIÓN VOLUNTARIA DE LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DE TARETAN, MICHOACÁN AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.

Después de conocer y analizar la información anterior, podemos determinar que conforme a la Ley, si es posible inscribir a los trabajadores del H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, Michoacán, al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, ahora solo basta analizar el equipo y personal con que cuenta el Ayuntamiento, para desarrollar todo este proceso.

#### 4.1 ANÁLISIS DE LOS REQUERIMIENTOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE TARETAN, MICHOACÁN.

La Ley del Seguro Social, establece que los propios patrones podrán determinar el importe de las cuotas a enterar, tanto las obreras como las patronales, dicho calculo se puede realizar a través de un dispositivo magnético, proporcionado por el mismo Instituto. Por lo tanto podemos decir, que los requerimientos para este proceso, implican contar con sistemas de computo, los cuales se encuentran en las oficinas del H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, Michoacán.

El sistema proporcionado por el Instituto calcula automáticamente, las cuotas de todos los seguros, solo es cuestión de que exista un persona encargada de verificar los cálculos y alimentar la información que el programa necesite para

realizar las operaciones correspondientes, para determinar el importe a retener y a enterar al instituto.

A demás de realizar y enterar las cuotas, esta persona deberá tener especial cuidado, con el personal, ya que deberá supervisar, las faltas, los permisos, incapacidades, despidos o renunciaciones, incrementos salariales y todo aquello que modifique el calculo de las cuotas obrero-patronales, por lo tanto, será el encargado de formular y entregar en tiempo los avisos de alta, modificación y bajas correspondientes.

Con la información anterior podemos afirmar, que tanto el personal como el equipo necesario, no representan ningún impedimento para la instalación del programa de Sistema Único de Autodeterminación del Cuotas Obrero Patronales, ya que se tiene el equipo de computo necesario, con respecto al personal, solo se requiere capacitar al personal del H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, dicha persona puede ser la misma que realiza las nominas actualmente.

#### 4.2 REQUISITOS QUE DEBE PRESENTAR EL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE TARETAN, MICHOACÁN, PARA QUE PROCEDA LA INSCRIPCIÓN AL IMSS

Para que se pueda cubrir la obligación que tiene el Ayuntamiento como patrón, respecto al sindicato de empleados de darlos de alta en el Instituto Mexicano del

Seguro Social, debe en primer término elaborar y presentar la solicitud respectiva ante la dependencia de Gobernación en la ciudad de Morelia, Michoacán, esto por la razón de que las cuotas de seguridad social que le corresponderá cubrir al Ayuntamiento, se harán siempre con cargo a los subsidios a las participaciones que en ingresos federales correspondan al municipio.

La solicitud presentada ante Gobernación deberá estar acompañada por la relación de todos los trabajadores sujetos a inscripción en el Seguro Social, que incluirá los salarios reales de los mismos trabajadores, a la fecha de la presentación de la misma.

Por otra parte el Ayuntamiento deberá asentar la aprobación de darse de alta en el Seguro Social a través de Acta de Cabildo, asimismo, el Sindicato de empleados deberá autorizar por escrito dicha inscripción.

Una vez autorizada la solicitud por Gobernación, el representante legal o la persona encargada de realizar todo este proceso de inscripción, deberá acudir a las oficinas de Afiliación del Instituto Mexicano del Seguro Social, ubicadas en la ciudad de Uruapan, Michoacán, para que realice la inscripción patronal correspondiente, para lo cual deberá presentar los siguientes formatos:

- ✓ Afil-01 (Alta patronal);
- ✓ Inscripción de las Empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo; y
- ✓ Afil-02 (Aviso de alta de cada trabajador)

Todos ellos debidamente llenados y además se acompañará a estos el Acta Constitutiva de Capitales.

Como último paso, toda la documentación deberá conservarse en los expedientes de cada uno de los trabajadores al servicio del H. Ayuntamiento de Taretan, Michoacán, así como en los archivos respectivos.

En el presente capítulo tratamos lo referente a los lineamientos establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para inscribir a los trabajadores del H. Ayuntamiento Constitucional de Taretan, Michoacán, así como de los requerimientos con que debe contar el Ayuntamiento, para poder realizar todo este proceso de inscripción, ahora toca el turno de hacer el estudio practico para corroborar que efectivamente incorporando a los trabajadores del Ayuntamiento al Seguro Social, se tendrá un ahorro en el rubro de "Gastos Médicos".

## **CAPÍTULO V**

### **DESARROLLO DEL CASO PRACTICO PARA EVALUAR LOS COSTOS AL CONSIDERAR LA REALIZACIÓN DE LAS MODIFICACIONES EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS EMPLEADOS DEL H. AYUNTAMIENTO DE TARETAN, MICHOACÁN.**

Una vez analizadas las leyes involucradas, reglamentos y demás señalamientos legales para comprender como se integran los seguros que provee el Instituto a sus beneficiados se puede estar en condiciones de analizar en términos cuantitativos el costo de este proyecto, el cual consiste en demostrar que al asegurar a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, el H. Ayuntamiento de Taretan, Michoacán, obtendrá un ahorro económico en el costo de la seguridad social que otorga a sus empleados. Para ver los resultados es necesaria la obtención de información del número de trabajadores, así como de los sueldos que actualmente se pagan y desde luego conocer el importe al que ascienden en este momento los gastos por honorarios médicos y medicinas que se desembolsan. Será necesario además establecer un sistema de nómina planificado y estudiado, que cubra los siguientes objetivos:

- 1) Cumplir siempre con los señalamientos legales
- 2) Defender y proteger en todo momento los intereses socio-económicos de la organización
- 3) Defender y proteger en todo momento los derechos de los trabajadores

Una vez conocida la empresa, se entrevisto al Oficial Mayor y al Tesorero Municipal, para conocer las deficiencias en el Área de Nóminas, encontrándose lo siguiente:

1) ¿ Existe en la empresa un Reloj Checador?

R= No

2) ¿ Existe una lista de asistencia?

R= Sí, este es el único medio con que cuenta la organización para registrar la puntualidad y asistencia de los trabajadores.

3) ¿ Se cuenta con algún formato especial para registrar las ausencias de los trabajadores, donde además se especifique, el motivo, si fue con permiso o con goce de sueldo?

R= No, cuando un trabajador falta a sus labores, el Oficial Mayor, investiga el motivo de la ausencia con los trabajadores o por teléfono con los familiares del ausente, y procede a levantar un reporte, donde se establece si tendrá o no derecho a recibir el sueldo correspondiente.

4) ¿ Qué tipo de control se lleva a cabo para controlar las horas extras trabajadas por los empleados?

R= Cuando es necesario que los empleados laboren horas extras con motivo del trabajo, se le notifica al Oficial Mayor, para que este a través de las secretarías elabore un reporte de las personas que laboraran tiempo extra con el respectivo número de horas que cubrirán. Para comprobar

que se han trabajado dichas horas, el Oficial Mayor, personalmente debe comprobar que las personas asistan a su trabajo, y una vez que se ha cerciorado del cumplimiento de los trabajadores, firma el reporte elaborado y lo pasa a Tesorería Municipal, para considerarlo en la nómina correspondiente.

Respecto al sistema de nómina, se deben establecer una serie de pasos que nos permitan obtener información confiable, ya que de ella dependerán los resultados que deseamos obtener y evaluar.

En primer término se propone implantar en la organización un **reloj checador**, que garantice que los empleados estén cumpliendo con su puntualidad y asistencia en el trabajo; lo cual se debe corroborar con una **lista de asistencia** que se realizará por departamento, nombrando como responsable de esta actividad al encargado o jefe de personal, en este caso por el Oficial Mayor; así cuando un empleado llegare a faltar, se procederá a llenar una forma de **Control de Ausencias**, en la cual se estipulará la causa de la falta, los días de faltas y se determinará si procede o no el goce de sueldo y la cotización del día ante el Instituto. El siguiente paso consiste en la elaboración de un **borrador de nómina o pre nómina**, que no es más que el análisis y la comparación de los datos obtenidos por los puntos anteriores, donde además se detectarán errores, datos no concordantes y demás factores que impliquen la determinación de los resultados esperados. **Elaboración de la Nómina** es el siguiente paso, que se realiza con los datos obtenidos del borrador de nómina; es responsabilidad del departamento de Tesorería, por ser este el encargado de la



administración de los recursos del H. Ayuntamiento, elaborar la nómina, con la ayuda del Oficial Mayor (responsable directo del personal); algo muy importante es estar consciente de que en el proceso de elaboración de la nómina participa toda la empresa, por lo que se debe mantener una excelente comunicación entre todos los departamentos de la organización. El último paso de la nómina es preparar el pago de la misma a los trabajadores y liquidarla.

Para iniciar el cálculo de los costos debemos determinar el porcentaje de la Prima de Riesgo, por lo que respecto al Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo; encontramos que las empresas deben autoclasificarse conforme al Catálogo de Actividades, y dentro del artículo 9 de este Reglamento se determina que para los servicios generales de Administración Pública corresponde la prima clase II, pero para los trabajadores encargados de la Seguridad Pública, corresponderá la prima clase III.

Para desarrollar este capítulo se tomarán como ejemplo los meses de abril y mayo o lo que es lo mismo 61 días de cotización ante el Instituto. Los cálculos se presenta en dos partes, en la primera se determinan las cuotas a enterar del personal de las regidurías, empleados sindicalizados y personal eventual, mientras que en la segunda parte se presenta la plantilla de seguridad pública, esto por la razón de que los gastos que erogue el personal de seguridad pública, están cubiertos por una ministración diferente a la del gasto corriente; por lo anterior se presentan a continuación los cálculos:

MES BIM  
 PERIODO DIAS 2  
 ABRIL 30 61  
 LIMITE C.F. 121,05  
 S.M.G.D.F. BASE C.F. 40,35  
 BASE C.F. 1.210,50

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
 CALCULO MENSUAL

P	PATRON
T	TRABAJADOR

1	NOMBRE DEL TRABAJADOR TALLER	SALARIO DIARIO INTEGRADO	Dias COT.	S.B.C. MENSUAL	RIESGO DE TRABAJO		ENFERMEDAD Y MATERNIDAD								
					C.F.	EXCEDENTE	PREST. S		GYOS. MED						
					P	P	P	T	TOTAL	P	T	TOTAL	P	T	TOTAL
					0,0113065	15,85%	4,53%	1,52%	TOTAL	0,70%	0,25%	TOTAL	1,05%	0,375%	TOTAL
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
REGIDOR	173,67	30	5.210,14	58,91	191,86	71,51	24,00	95,51	36,47	13,03	49,50	54,71	19,54	74,24	
CHOFER MPAL	132,55	30	3,976,50	44,96	191,86	15,63	5,24	20,87	27,84	9,94	37,78	41,75	14,91	56,67	
CHOFER MPAL	132,55	30	3,976,50	44,96	191,86	15,63	5,24	20,87	27,84	9,94	37,78	41,75	14,91	56,67	
PAENTEONERO	83,47	30	2,503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
VEEDOR	83,47	30	2,503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
REC. DE MCDOS	83,47	30	2,503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
AUX. DE OFICINA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
CHOFER DIF	91,73	30	2,751,99	31,12	191,86	-	-	-	19,26	6,88	26,14	28,90	10,32	39,22	
MENSAJERO	83,47	30	2,503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
AUX. DE INTENDENCIA	83,47	30	2,504,10	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
AUX. DE INTENDENCIA	83,47	30	2,504,10	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
PEON DE LIMPIA	83,47	30	2,503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
PEON DE LIMPIA	83,47	30	2,504,10	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68	
JARDINERO MUNICIPA	98,21	30	2,946,16	33,31	191,86	-	-	-	20,82	7,37	27,99	30,93	11,05	41,98	
BIBLIOTECARIA	93,67	30	2,810,10	31,77	191,86	-	-	-	19,67	7,03	26,70	29,51	10,54	40,04	
PEON BARRENDERO	68,94	30	2,068,06	23,38	191,86	-	-	-	14,48	5,17	19,65	21,71	7,76	29,47	
OF. DE TESORERIA	132,55	30	3,976,38	44,96	191,86	15,62	5,24	20,87	27,83	9,94	37,78	41,75	14,91	56,66	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
MAESTRO RURAL	72,24	30	2,167,20	24,50	191,86	-	-	-	15,17	5,42	20,59	22,76	8,13	30,88	
TOTALES															

33 SUBTOTAL DE EMPLEADOS

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO MENSUAL

INVALIDEZ Y VIDA			GUARD. Y G.P.S.	TOTAL		
P	Y	TOTAL		PERIODO MENSUAL	RETENC. TRABAJ.	CUOTA PATRON.
1,75%	0,625%		1,00%	P Y T	TOTAL	TOTAL
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
91,18	32,56	123,74	52,10	645,86	89,12	556,74
69,59	24,85	94,44	39,77	486,35	54,95	431,40
69,59	24,85	94,44	39,77	486,35	54,95	431,40
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
49,18	17,56	66,74	28,10	385,21	35,13	350,09
49,18	17,56	66,74	28,10	385,22	35,13	350,09
49,18	17,56	66,74	28,10	385,22	35,13	350,09
49,18	17,56	66,74	28,10	385,22	35,13	350,09
49,18	17,56	66,74	28,10	385,22	35,13	350,09
49,18	17,56	66,74	28,10	385,22	35,13	350,09
48,16	17,20	65,36	27,52	381,22	34,40	346,82
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
51,56	18,41	69,97	29,46	394,58	36,83	357,75
49,18	17,56	66,74	28,10	385,21	35,13	350,09
36,19	12,93	49,12	20,68	334,16	25,85	308,31
69,59	24,85	94,44	39,76	486,33	54,95	431,38
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
37,93	13,55	51,47	21,67	340,98	27,09	313,89
				14.404,70	1.517,51	12.887,19

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO BIMESTRAL

S.B.C. BIMEST.	RETIRO				CUOTA PATRONAL BIMESTRAL	RETENCION TRABAJADOR	PAGO TOTAL BIMESTRAL
	RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ				
	P	P	Y	CYV			
	2%	3.15%	1.125%	TOTAL			
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
10,593.95	211.88	333.71	119.18	452.89	545.59	119.18	664.77
8,065.55	161.71	254.69	90.96	345.66	416.41	90.96	507.37
8,065.55	161.71	254.69	90.96	345.66	416.41	90.96	507.37
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.27	294.25	64.28	358.53
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.27	294.25	64.28	358.53
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.27	294.25	64.28	358.53
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.27	294.25	64.28	358.53
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.27	294.25	64.28	358.53
5,595.72	111.91	176.27	62.95	239.22	288.18	62.95	351.13
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,091.67	101.83	160.39	57.28	217.67	262.22	57.28	319.50
5,091.67	101.83	160.39	57.28	217.67	262.22	57.28	319.50
5,091.67	101.83	160.39	57.28	217.67	262.22	57.28	319.50
5,091.67	101.83	160.39	57.28	217.67	262.22	57.28	319.50
5,990.52	119.81	188.70	67.39	256.09	308.51	67.39	375.91
5,713.67	114.27	179.99	64.28	244.26	294.25	64.28	358.53
4,205.09	84.10	132.46	47.31	179.77	216.56	47.31	263.87
8,065.30	161.71	254.69	90.96	345.65	416.39	90.96	507.35
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
4,406.64	88.13	138.81	49.57	188.38	226.94	49.57	276.52
	4,339.35	6,834.48	2,440.88	9,275.36	11,173.83	2,440.88	13,614.71

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO MENSUAL

	NOMBRE DEL TRABAJADOR TALLER	SALARIO DIARIO INTEGRADO	Días COT.	S.B.C. MENSUAL	RIESGO DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD												
					TRABAJO		EXCEDENTE		TOTAL	PREST. \$		GTOS. MED					
					P	F	P	T		P	T	P	T	TOTAL			
					0.0113065	15.85%	4.53%	1.52%		0.70%	0.25%	1.05%	0.375%	TOTAL			
	<b>PERSONAL</b>																
	<b>EVENTUAL</b>																
1	SUP. AUX. DE INTEND	83,47	30	2.503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68		
1	SUP. DE PANTEONER	83,47	30	2.503,99	28,31	191,86	-	-	-	17,53	6,26	23,79	26,29	9,39	35,68		
1	AUX. DE OBRAS	91,73	30	2.751,99	31,12	191,86	-	-	-	19,26	6,88	26,14	28,90	10,32	39,22		
1	PEON VARIOS	60,51	30	1.815,21	20,52	191,86	-	-	-	12,71	4,54	17,24	19,06	6,81	25,87		
1	ELECTRICISTA	115,78	30	3.473,42	39,27	191,86	-	-	-	24,31	8,68	33,00	36,47	13,03	49,50		
5	SUBTOTAL																
38	<b>TOTAL</b>																

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO MENSUAL

INVALIDEZ Y VIDA			GUARD. Y G.P.S. P	PERIODO MENSUAL P Y T	TOTAL	
P	T	TOTAL			RETENC. TRABAJ.	CUOTA PATRONAL
1,75%	0,625%		1,00%		TOTAL	TOTAL
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
43,82	15,65	59,47	25,04	364,16	31,30	332,86
48,16	17,20	65,36	27,52	381,22	34,40	346,82
31,77	11,35	43,11	18,15	316,76	22,69	294,07
60,78	21,71	82,49	34,73	430,86	43,42	387,44
				1.857,15	163,11	1.694,04
				16.261,85	1.680,62	14.581,23

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO BIMESTRAL

S.B.C. BIMEST.	RETIRO				CUOTA PATRONAL BIMESTRAL	RETENCION TRABAJADOR	PAGO TOTAL BIMESTRAL
	CESANTIA Y VEJEZ			CYV TOTAL			
	P 2%	P 3.15%	V 1.125%				
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,091.45	101.83	160.38	57.28	217.66	262.21	57.28	319.49
5,595.72	111.91	176.27	62.95	239.22	288.18	62.95	351.13
3,690.93	73.82	116.26	41.52	157.79	190.08	41.52	231.61
7,062.63	141.25	222.47	79.45	301.93	363.73	79.45	443.18
	530.64	835.76	298.49	1,134.25	1,366.41	298.49	1,664.89
	4,869.99	7,670.24	2,739.37	10,409.61	12,540.23	2,739.37	15,279.60

CUOTAS A EMPLEADOS SINDICALIZADOS Y REGIDORES

MES 1	14,581.23
MES 2	14,581.23
CUOTA BIMESTRAL	12,540.23
TOTAL DE CUOTAS CORRESPONDIENTES A DOS MESES	41,702.70
PAGO PROMEDIO MENSUAL	20,851.35

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
CALCULO MENSUAL

	NOMBRE DEL TRABAJADOR TALLER	SALARIO DIARIO	Dias COT.	S.B.C. MENSUAL	RIESGO DE TRABAJO		ENFERMEDAD Y MATERNIDAD										
					P	P	EXCEDENTE		TOTAL	PREST. S		TOTAL	GTOS. MED				
					0.025884	15.55%	P	T		P	T		P	T	TOTAL		
	CUERPO DE SEGURIDAD PUBLICA																
1	COMANDANTE MPAL	161,82	30	4,854.46	126,14	191,86	55,40	18,59	73,99	33,98	12,14	46,12	50,97	18,20	69,18		
1	2DO. COMAND. MPAL	129,62	30	3,888,50	101,04	191,86	11,64	3,91	15,55	27,22	9,72	36,94	40,83	14,58	55,41		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
1	POLICIA MUNICIPAL	114,91	30	3,447,37	89,58	191,86	-	-	-	24,13	8,62	32,75	36,20	12,93	49,13		
18	TOTALES																

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN





CALCULO PARA DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES QUE SE DEBERAN ENTERAR AL IMSS  
 CALCULO BIMESTRAL

S.B.C. BIMEST.	RETIRO				CUOTA PATRONAL BIMESTRAL	RETENCION TRABAJADOR	PAGO TOTAL BIMESTRAL
	CESANTIA Y VEJEZ		CYV	TOTAL			
	P	P					
	2%	3.15%					
9.870,73	197,41	310,93	111,05	421,97	508,34	111,05	619,39
7.906,61	158,13	249,06	88,95	338,01	407,19	88,95	496,14
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
7.009,66	140,19	220,80	78,86	299,66	361,00	78,86	439,86
	2.598,64	4.092,86	1.461,73	5.554,59	6.691,49	1.461,73	8.153,23

CUOTA MENSUAL	8.066,54
CUOTA MENSUAL	8.066,54
CUOTA BIMESTRAL	6.691,49
TOTAL EN 2 MESES	22.804,58
PROMEDIO MENSUAL POLICIAS	\$11.402,29
PROMEDIO MENSUAL TOTAL EMPLEADOS	
PROMEDIO MENSUAL EMPLEADOS	20.851,35
PROMEDIO MENSUAL POLICIAS	11.402,29
PROMEDIO MENSUAL TOTAL EMPLEADOS	32.253,64
PAGO ACTUAL POR GASTOS MEDICOS	28.000,00
EXCEDENTE POR MODIFICACION EN PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	\$4.253,64

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

Actualmente el H. Ayuntamiento eroga por concepto de gastos médicos un importe de veintiocho mil pesos mensuales, mientras que si inscribiera a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuotas ascenderían a \$32,253.64 pesos mensuales en promedio.

Es necesario e importante señalar que el gasto que hasta la fecha viene realizando el H. Ayuntamiento solo cubre lo correspondiente a un seguro por enfermedades y cuando se presenta una trabajadora embarazada, los gastos por concepto de parto así como los sueldos en los periodos prenatales y postnatales le son cubiertos.

Por lo anterior cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo profesional , el H. Ayuntamiento tiene la obligación de absorber esos gastos, mientras que en el caso de estar asegurados los trabajadores, el Instituto sería quien respondiera por esos trabajadores sin necesidad de efectuar ningún gasto más. Lo mismo sucedería en el caso de que un trabajador pretenda declararse en cesantía en edad avanzada o vejez, o cuando algún trabajador por causa de un riesgo de trabajo quedará incapacitado o invalido y no pudiera regresar a sus labores, donde el H. Ayuntamiento deberá cubrir las pensiones de dichos trabajadores.

Lo fundamental en este caso es que los trabajadores se benefician al ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social, no solo por el derecho a los servicios que tienen sino por las prestaciones sociales, en especie y en dinero a que son acreedores como sujetos asegurados.

## CONCLUSIONES

Al término de este trabajo se puede observar que no basta con el hecho de limitarse a cumplir con las obligaciones que nos son impuestas. Se debe buscar siempre la mejor forma de cumplir tal o cual obligación; como personas debemos procurar el bienestar de los que nos rodean y más aún cuando se trata de nuestros colaboradores, ya que ellos esperan encontrar en su trabajo cierta estabilidad económica y sobre todo seguridad para ellos y sus familias.

Dado lo anterior y después de analizar los cálculos obtenidos y observar la diferencia en costos, considero que con ello queda demostrado que modificar las prestaciones de seguridad social, incorporando a los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, el H. Ayuntamiento de Taretan Michoacán, lejos de aumentar sus costos, obtiene un ahorro en el rubro de seguridad social y como patrón cumple con los señalamientos de ley respecto a sus trabajadores, tomando en cuenta además que se deslindaría de posibles responsabilidades en caso de siniestros, por no asegurar a sus empleados; mientras que los trabajadores se ven altamente beneficiados y estarían ahora sí, realmente asegurados ellos y sus familiares al contar el respaldo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Debido a la situación económica que vivimos, para los trabajadores es muy importante contar con el Seguro Social, tal vez los servicios que se proporcionen no sean tan eficaces ni tan eficientes, pero al menos tienen la seguridad de que su familia, en cualquier momento puede contar con los servicios del Instituto, y más aún

cuando se padece alguna enfermedad que requiera hospitalización e intervención quirúrgica.

Es por ello que hoy en día, al momento de solicitar trabajo, lo primero que un trabajador busca que lo aseguren, y no es tanto por él, sino por las personas que dependen de éste: su familia.

Algo muy importante en el desarrollo de este trabajo es el conocimiento que me ha dejado el estudiar y comprender las leyes, sobre todo en materia de Seguridad social, así como su relación con Reglamentos, otras leyes y disposiciones.

Hoy puedo decir que la única y mejor forma de ayudar a los trabajadores y patronos defendiendo sus intereses y cuidando que ambos cumplan con sus derechos y obligaciones, es a través del conocimiento de las mismas Leyes, Reglamentos y Disposiciones que emiten las autoridades respectivas. Lo cual me obliga como profesionista responsable a mantenerme actualizada en cuestiones legales, sin olvidar las contables, fiscales y éticas, para proporcionar las mejores soluciones a los problemas que se presenten en mi vida laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- GARCIA-Pelayo y Gross, Ramón *Pequeño Larousse Ilustrado*. LAROUSSE, México, 1984, 1664 pp.
- REYES Ponce, Agustín *Administración de Personal, Sueldos y Salarios*. LIMUSA, 20 r, México, 1991, 239 pp.
- ROSALES Coría, Fabio A. *Antología Poética, Poesía y Música Taretense*. IMC, México, 1998, 204 pp.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Porrúa, México, 1997, 150 pp.

## HEMEROGRAFIA

LECHUGA Santillan, Efraín  
FISCONOMINAS

*Compendio de Leyes, Reglamentos y otras Disposiciones Conexas sobre la Materia. Ley del Seguro Social, Reglamento de Afiliación, Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, Reglamento Para el Pago de Cuotas del Seguro Social, Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería, Reglamento de Servicios Médicos, Reglamento del Seguro de Salud para la Familia*, Isef, México, 2001.

PODER Ejecutivo de Michoacán  
de Ocampo 1996-2002.

*Ley Orgánica Municipal, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios*, 1998, México, TOMO I, 387 pp.

*Ley Federal del Trabajo*. ABZ, México, Vol. XLIII, 1997, 91 pp.