



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN**



62
21

**MANUAL DE LOS DERECHOS Y PRESTACIONES DE
SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA ELABORADORA DE PRODUCTOS QUIMICOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A:

MANUEL RODRIGUEZ LOPEZ

ASESOR: L. A. E. ARTURO SANCHEZ MONDRAGON

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES
D. N. A. M.
SUPERIOR DE GRUPOS
SUPERIOR DE GRUPOS

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

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

"Manual de los derechos y prestaciones de seguridad social para los
trabajadores de una empresa elaboradora de productos químicos".

que presenta el pasante: Manuel Rodríguez López
con número de cuenta: 8155622-1 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Administración

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

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

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 25 de Agosto de 1995

PRESIDENTE	<u>L.A. Arturo Sánchez Mondragón</u>
VOCAL	<u>L.A. Francisco Ramírez Ornelas</u>
SECRETARIO	<u>L.C. Pedro Checa Chávez</u>
PRIMER SUPLENTE	<u>C.P. Rafael Delgado Colón</u>
SEGUNDO SUPLENTE	<u>L.A. Angelica Hernández Araiza</u>

DEDICATORIAS

**A mi madre,
por el amor, la confianza y el apoyo que me ha brindado a lo largo de la vida, y
porque se que este trabajo la hará inmensamente feliz.**

**A mi padre,
en su memoria por haberme enseñado con su ejemplo a ser un hombre de bien. Dios lo
bendiga en donde este.**

**A mi esposa Lupita y a mi hija Fabiola,
con el profundo amor que les profeso y por la inmensa dicha de compartir con ellas la
vida.**

**A la Sra. Cecilia y al Sr. Ernesto,
mi agradecimiento sincero porque siempre me alentaron en el logro de esta meta.**

MANUAL DE LOS DERECHOS Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCTOS QUIMICOS

Introducción	1
Identificación del problema	5
Objetivos	6
Hipótesis	7

1. MARCO TEORICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1	Conceptos básicos	8
1.2	Orígenes de la seguridad social	12
1.3	La seguridad social en México	17

2. ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1	Antecedentes Históricos	22
2.2	Organización y estructura	25
2.3	Sus productos y su posición en el mercado	26
2.4	Prestaciones que otorga a su personal	26

3. PRESTACIONES OTORGADAS POR EL I.M.S.S.

3.1	Generalidades	29
3.1.1	Marco legal	29
3.1.2	Los seguros del régimen obligatorio	30
3.1.3	Integración del Salario	31
3.1.4	Cálculo de las cuotas IMSS	35
3.1.5	Enfermedades y Accidentes	36
3.2	Seguro de Enfermedades y Maternidad	38
3.2.1	Generalidades	38
3.2.2	Enfermedad General	38
3.2.3	Maternidad	41
3.2.4	Ayuda para gastos de funeral	42
3.3	Seguro de Riesgos de Trabajo	42
3.3.1	Generalidades	42
3.3.2	Tipos de Incapacidad	44
3.3.3	Muerte por riesgo de trabajo	46
3.4	Seguro de I.V.C.M.	49
3.4.1	Pensión por Invalidez	49
3.4.2	Pensión por Vejez	54

3.4.3	Pensión por Cesantía	54
3.4.4	Asignaciones familiares y ayuda Asistencial	55
3.4.5	Muerte por I.V.C.M.	56
3.5	Seguro de guarderías	59
3.6	Ayuda para gastos de matrimonio	59
3.7	Conservación de los derechos	60

4. EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

4.1	Generalidades	62
4.1.1	Objetivos del SAR	63
4.1.2	Obligación Patronal	63
4.1.3	Cuenta individual del trabajador	64
4.2	Aspectos prácticos	65
4.2.1	Formatos	65
4.2.2	Asignación del R.F.C..	66
4.2.3	Aportaciones adicionales	67
4.2.4	Acreditamiento de depósitos	67
4.2.5	Comisión bancaria	68
4.2.6	Retiros parciales	69
4.2.7	Retiros totales de las subcuentas	69

5. PRESTACIONES Y DERECHOS ANTE EL INFONAVIT

5.1	Generalidades	71
5.1.1	Objetivos del fondo de vivienda	72
5.1.2	Marco legal	74
5.1.3	Salario base de aportación	75
5.2	Obligaciones patronales	76
5.2.1	Alta de los trabajadores	77
5.2.2	Determinación de las aportaciones	77
5.2.3	Descuentos por créditos	79
5.3	Concesión de créditos	82
5.3.1	Tipos de créditos	82
5.3.2	Reglas para su otorgamiento	82
5.3.3	Proceso de asignación	87
5.3.4	Amortización y cancelación anticipada	89
5.3.5	Condiciones para la liberación	89
5.4	Retiro fondos	91

6. FONACOT

6.1	Generalidades	95
6.2	Tramitación de créditos	96

INTRODUCCION

A lo largo de su historia, el hombre a buscado la forma de organizarse socialmente, con el fin de satisfacer las necesidades de la colectividad, mediante el establecimiento de normas y estructuras que regulen y especifiquen las condiciones en que se generarán y otorgarán los beneficios.

La seguridad social es el término moderno de todos esos esfuerzos que ha sabido canalizar el ser humano para brindar a la comunidad los medios necesarios para preservar la salud, impulsar la educación, prevenir las contingencias derivadas de la vejez, la defunción y los accidentes, así como de todos aquellos servicios necesarios para el bienestar común, fundamentando ello en un sentimiento de equidad y solidaridad que reclama la convivencia humana.

Algunos antecedentes de la seguridad social son las santas cofradías, fundadas para dar alimento y hogar a los huérfanos, viejos y enfermos; los gremios de aprendices y maestros, en los que se promovía la protección de sus derechos; las leyes Europeas que regulaban las condiciones de extrema peligrosidad del trabajo en las minas, las normas protectoras de los niños trabajadores y otros acontecimientos más, sobre los cuales se fincaron las leyes que hoy en día la regulan.

Las estructuras y los mecanismos de la seguridad social se han ido modificando dependiendo la época, el lugar y las condiciones de cada región o país, pero en todas ellas, aún en sus primeras etapas de existencia, el hombre ha demostrado el deseo de protegerse y proteger a sus semejantes ante los diversos problemas que aquejan a la sociedad en la que vive.

En una sociedad como la nuestra, donde existen muchas carencias derivadas de la situación económica del país, resulta imperante que aquellos beneficios que se otorgan a la población en materia de seguridad social, se aprovechen al máximo, para compensar el efecto que tienen en el ingreso familiar, problemas tales como la inflación y el desempleo.

Tal como lo señala la ley del seguro social en su artículo 2, "La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo"¹. De aquí se desprende la obligación del gobierno de proponer alternativas de beneficio social para la comunidad.

Este trabajo de investigación pretende ser una guía para la consulta de las prestaciones que otorga la seguridad social en nuestro país, prestaciones que se dan en cualquier tipo de empresa, sin importar su tamaño ni el giro de su operación. En él se exponen e interpretan los textos jurídico que la regulan, con el objeto de que el lector gestione el disfrute de dichas prestaciones, mediante las instancias presentadas.

Incluiremos de manera sintetizada las principales prestaciones que otorga el instituto mexicano del seguro social y el Instituto del Fondo nacional de la vivienda para los trabajadores, organismos descentralizados encargados de la seguridad social en México, y siempre que sea posible, las aplicaremos al caso específico de los trabajadores de Químicos Mundiales, S.A. de C.V..

¹ Instituto Mexicano del Seguro Social. Ley del Seguro Social -México. I.M.S.S.. 1972, Art. 2º.

El presente trabajo consta de cinco capítulos, mediante los cuales pretendemos llegar a nuestros objetivos iniciales.

En el Capítulo I, MARCO TEORICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, se expondrán los conceptos básicos de la materia y los principales acontecimientos históricos que han ido formando la seguridad social de nuestros días, tanto los ocurridos en países desarrollados como Alemania e Inglaterra, así como los registrados en la historia de nuestro país.

El Capítulo 2 LA EMPRESA, lo dedicaremos a exponer el tipo de organización que tiene para realizar sus funciones, los productos que elabora, la ubicación de éstos en el mercado y por último se hablará de las prestaciones que otorga a sus trabajadores, éste último nos ayudará a ejemplificar las prestaciones presentadas en los Capítulos 3, 4 y 5.

En el Capítulo 3 PRESTACIONES QUE OTORGA EL I.M.S.S., hablaremos de las ayudas de gastos funerarios, de los gastos de matrimonio, de la determinación de pensiones, del derecho a los subsidios, de los trámites a realizar para gozar de las prestaciones, así como de los requisitos que deben cubrirse, y de otras situación de igual importancia.

Trataremos el sistema de ahorro para el retiro (S.A.R.) en el Capítulo 4, en él expondremos los aspectos teóricos y prácticos más relevantes que le interesan al trabajador, como son el procedimiento general de las aportaciones; los formatos de

registro y estado de cuenta; la forma en que operan las subcuentas de vivienda y retiro; que se debe hacer en casos de baja, cómo y cuándo se pueden retirar los fondos, etc..

El sistema de ahorro para el retiro constituye la nueva alternativa de la seguridad social de México, y por su reciente aplicación en nuestro país, creemos que requiere un tratamiento especial. Por ello hemos dejado un capítulo, para explicar sus mecanismos de operación, los beneficios directos que reporta y todo aquello que consideramos importante para el lector.

LAS PRESTACIONES QUE OTORGA EL INFONAVIT se expondrán en el Capítulo 5, con el objeto de presentar aspectos de interés para los trabajadores, como los requisitos y procedimiento para la asignación de créditos hipotecarios, descuentos, aportaciones adicionales y retiro de fondos, entre otros.

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

¿Cuál será el efecto de la aplicación de un manual de derechos y prestaciones de seguridad social, en el aprovechamiento y goce de beneficios a que tienen derecho, los Trabajadores de la compañía Químicos Mundiales S.A. de C.V.?

Debido al desconocimiento de las prestaciones que otorgan las leyes del seguro social y del Infonavit, los trabajadores no solicitan estas oportunamente, desperdiciando los beneficios para los cuales fueron creadas. Además en la mayoría de los casos, acuden repetidas veces al departamento de relaciones industriales, con el fin de obtener información, lo que ocasiona tiempos perdidos de trabajo, tanto de ese personal, como del personal que les atiende.

La característica principal de este problema, es que se presenta en cualquier tipo de empresa, por lo tanto, según nuestra opinión, su ocurrencia es de carácter general.

OBJETIVOS

Propiciar que los trabajadores disfruten de las prestaciones y derechos, que contempla el sistema de seguridad social de nuestro país.

Propiciar la integración y la comunicación, de todos los colaboradores de la empresa.

Contribuir a la implantación de nuevos modelos de información, que mejoren la función de la dirección de relaciones industriales.

HIPOTESIS

Implementando éste manual de derechos, se proporcionará un mejor conocimiento a los trabajadores, acerca de los beneficios que ofrece el sistema de seguridad social en México, aumentando con ello, el aprovechamiento de sus prestaciones, y propiciando a su vez, una mayor participación en la vida comunitaria del país.

1. MARCO TEORICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En éste capítulo expondremos los elementos que giran en torno de la Seguridad Social, es decir, aquellos conceptos, definiciones o acontecimientos, que son elementos necesarios para la comprensión de situaciones muy específicas que trataremos, y sin los cuales este trabajo no tendría una base conceptual ordenada.

Cuando se ve la prosperidad de una nación en el terreno económico, se piensa generalmente que su desarrollo se debió a la inversión y manejo de fuertes capitales, y no se toma en cuenta que este auge, en el fondo es consecuencia de grandes inversiones en el aspecto social y cultural. Estas inversiones sociales son: educación, sanidad, seguridad social y servicios especiales de asistencia social, además de otros servicios, incluyendo vivienda. Un país que carece de un sistema que proporcione a su población estos satisfactores, no puede aspirar a tener una economía sólida, pues es precisamente la población económicamente activa, quien le da el impulso con su fuerza de trabajo.

El sistema de seguridad social de nuestro país, esta a cargo de dos instituciones descentralizadas (I.M.S.S. e Infonavit), que por medio de aportaciones patronales y obreras pretenden apoyar a los trabajadores frente a las contingencias que cometaremos más adelante.

1.1 CONCEPTOS BASICOS

Si el tema de nuestra tesis es la Seguridad Social, empezaremos por definirla, apoyandonos en algunos conceptos de autores reconocidos en este campo.

"El doctor Francisco José Martoni, dice que la seguridad social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención. Es lucha contra la miseria y la desocupación." "amparando a todos los riesgos fundamentales: pérdida de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso) invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia".²

"La previsión social se desentiende de la prestación actual de la energía de trabajo y educa al hombre para que devengue un buen trabajo, cuida de la integridad de su salud a lo largo de su vida profesional y lo recogen en la adversidad cuando los años o un infortunio lo incapacitan para el trabajo".³

Algunos autores conciben los términos, previsión social y seguridad social como sinónimos, sin embargo, la gran mayoría coinciden en que la previsión social y la asistencia pública, son elementos que se encaminan al desarrollo de un sistema de seguridad social, que tiene un significado conceptual más amplio, dada la institucionalidad que representa y el impacto que tiene en beneficio de la comunidad en general.

² Ledezma Villar Luis Carlos, México, Ed. Fiscales ISEF 1986 p.11

³ Ledezma Villar Luis Carlos, México, Ed. Fiscales ISEF 1986 p.12

La asistencia pública constituye una ayuda que el estado proporciona a determinados sectores de la población; la previsión social en cambio, constituye un derecho a los trabajadores que se encuentran sujetos a una relación contractual, es decir, que tienen derechos legalmente ganados, las indemnizaciones, subsidios o despensas son ejemplos claros; pero cuando el beneficio se extiende, más allá del reclamo de una prestación personal, a la satisfacción de muy diversas necesidades de la comunidad, entonces estamos hablando de la seguridad social, porque tiene un sistema con toda una estructura, y con instancias jurídicas plenamente establecidas.

La Seguridad Social es el conjunto de normas, principios e instituciones que le aseguran al trabajador y a su familia contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez, la pérdida de la salud, la carencia de vivienda, el retiro definitivo de la actividad laboral, y de todos aquellos riesgos naturales y sociales que pudieran mermar su capacidad para el trabajo y por ende su capacidad económica, para mantenerse y mantener a su familia en forma decorosa.

La seguridad social es cambiante, ha cambiado tantas veces en su forma y en su contenido como han evolucionado las sociedades, es elástica y flexible, pues debe adaptarse a las condiciones de cada época y de cada organización humana. Tal como veremos en los antecedentes históricos, siempre habrá la posibilidad de que pueda expandirse en beneficio de otros sectores de la población. Por ello resulta difícil encontrar una definición universal que contenga su amplitud y su contenido ideológico

Finalmente diremos que en nuestra época, la seguridad social tiene como finalidad atender el mayor número de necesidades del ser humano frente a las múltiples contingencias de su vida individual y familiar; contribuir mediante servicios y prestaciones económicas, a elevar sus niveles de vida social, económica y cultural; y proporcionar mayores recursos a la población trabajadora, que permitan una mejor distribución del ingreso nacional de un país.

Prestaciones empresariales

Al hablar de prestaciones, es importante definir su significado y analizar el efecto que estas pueden tener en las relaciones laborales, partiendo de la idea que tienden a mantener un nivel de vida digno y decoroso para los trabajadores. Prestación es un compromiso adicional que ofrece una persona, una empresa o un gobierno a partir de una situación inicial (salario).

Las prestaciones elevan el ingreso de los trabajadores, en forma sustancial, ya que son un complemento importante del salario que se devenga, "en Latinoamérica la mayor proporción de la compensación aún corresponde a sueldos y salarios, pero en ciertas naciones industrializadas, como en Estados Unidos, las prestaciones ya constituyen el 37% del total de las compensaciones, y la tendencia es, a todas luces, igual para América Latina".⁴

Con la oferta de buenas prestaciones, adicionales a las de Ley, la empresa puede captar a los mejores empleados, aunque es obvio que sus costos por salarios se

⁴ William B. Weiler/Kelth Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos, McGraw Hill, 1991 p. 256

elevarán, en esas condiciones se evalúa el costo y el beneficio del paquete de las llamadas compensaciones indirectas.

Mencionamos la importancia que tienen las prestaciones que ofrece una empresa a sus empleados, porque sin lugar a dudas traen consigo ventajas para ambas partes, pero dado que nuestro trabajo se encamina a las prestaciones sociales, diremos que son aquellas que otorga el sistema de seguridad social, y que tienen como característica, que no se dan con el objeto de aumentar el ingreso económico del trabajador, sino de apoyarlo en situaciones de infortunio.

1.2 ORIGENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A lo largo de la historia, las comunidades humanas han implementado distintas formas de protección social, que derivan del tipo de su organización política, económica y social, y de la necesidad de sus habitantes de brindar ayuda a quien más lo necesita.

Epoca primitiva

Durante la era primitiva, no hay indicios de mas seguridad social, que el hecho de reservar alimentos para afrontar los malos tiempos y tener provisiones para la subsistencia de los miembros de la comunidad. La solidaridad entre los individuos estaba asentada en la existencia de la propiedad comunal y en el hecho de que la sociedad no se encontraba dividida en clases.

Aun en la edad primitiva, cuando el hombre empieza a encontrar diferencia entre sus semejantes y él, por razón de su capacidad organizativa, por su fuerza corporal o por su edad, se alienta un cambio de mentalidad, del cual surge como una necesidad el deseo de poseer cosas para su satisfacción personal, éste hecho marca el inicio de la división de clases en la sociedad humana.

Cuando cambia la forma de propiedad, la familia se constituye como el núcleo básico de la comunidad, ya que para el hombre, todo beneficio gira en torno a sus seres queridos. Con el tiempo algunas familias se empiezan a juntar en tribus, y establece cierta organización para procurarse protección unos a otros, en esos momentos la ayuda mutua es la única forma de protección social.

Las antiguas civilizaciones

Al establecerse las clases sociales y las diferencias entre los poderosos y los desvalidos, entre los ricos y los pobres, nace la esclavitud, un acontecimiento tan importante en la historia de la humanidad, que dió un giro radical al pensamiento del ser humano. El hombre entonces, pudo ser dueño de otros hombres, y venderlos y comprarlos si tenía el suficiente poder y dinero. Algunos cedían su libertad, a cambio de tener alimento y techo para ellos y sus familias. En estas condiciones el hombre es un objeto, se vende y se compra, tanto la persona, como su capacidad de trabajo.

"Los griegos ahorraban su dinero para el rescate o para su vejez y lo depositaban en sus templos. Estos ahorros sirvieron de base para levantar los famosos templos de Atenas..."⁵

⁵ Arce Cano Gustavo. De los Seguros Sociales a la Seguridad Social, México, Ed. Porrúa, 1972 p. 39

Los hebreos también reservaban parte de las cosechas de abundancia, para prevenir el hambre en la escasa producción.

El pueblo hebreo constituye mutualidades de socorro y ayudas para indemnizar las pérdidas de ganado y para atender los riesgos personales, tales como enfermedades y de defensa. Con el tiempo la ayuda privada se modificó, dando origen a la creación de asociaciones como los "hetaires" y los "collegia" de Grecia y Roma respectivamente, que eran grupos de artesanos que procuraban la protección a sus miembros.

Con el tiempo, la doctrina cristiana y la iglesia católica, tocan la conciencia del hombre, y se crean innumerables asociaciones de caridad y asistencia privada, con el objeto de ayudar a los desvalidos.

La Edad Media

En La época del feudalismo, algunos hombres habían logrado poseer tal cantidad de bienes que se crean los feudos o pequeños reinos, en los que no había mas autoridad que la del señor feudal. En su territorio habitaban los siervos, que fueron formando gremios artesanales, con la finalidad de ayudarse mutuamente.

La asistencia a los pobres fue ante todo hospitalaria, con asilos y hospitales privados.

El Hospital Saint Bartholomew se fundó en 1123 y el Saint Thomas en 1213.

En el siglo XIV, se castigaba con brutalidad, a los trabajadores que no obedecían o aquellos que intentaban huelgas; durante varias siglos las condiciones de trabajo y vida

fueron en extremo miserables, plagadas de castigos, azotes, multas, accidentes, bajos salarios e incluso la muerte para quienes abandonaban sus empleos.

Epoca Contemporánea

A fines del siglo XVIII, y con la invención de la maquina de vapor, se originó un fenómeno social llamado Revolución Industrial, que trajo consigo cambios en los procesos productivos, pasando de la producción en talleres de artesanos, a la producción en masa.

La revolución industrial modificó la concepción que se tenía del trabajo, hubo un gran trastorno en la adaptación y comprensión de los nuevos procesos y en como debía realizarse el trabajo; provocó la movilización de la gente del campo a las ciudades industrializadas en busca de empleo; la industria se convirtió en centros de muerte, porque se trabajaba con maquinaria y equipos sin protección, y porque la gente no sabía operar esas máquinas; la capacitación y la selección del personal no se tomaban muy en cuenta.

Mencionamos todo lo anterior, porque es un hecho reconocido que la seguridad e higiene en el trabajo fué el primer elemento de la previsión social que inicia su desarrollo bajo bases legales formales.

En Francia en el año de 1793 aparece, quizá por primera vez en la historia, el concepto de derechos sociales, junto a los derechos individuales y políticos, aunque como es sabido, la consolidación de tales derechos duró muchos años.

La opinión pública se hizo escuchar, por la inmensa cantidad de muertes ocurridas en las fabricas, los trabajadores accidentados que sobrevivían quedaban desprotegidos al igual que sus familias, los patrones hacian responsable al trabajador e incluso les hacian firmar documentos en los que se liberaban de cualquier responsabilidad por los accidente que llegasen a ocurrirles. Esta situación se prolongo por mucho tiempo, hasta que el gobierno intervino para mejorar las condiciones en que se prestaba el trabajo.

Se crearon la Ley de protección a los menores (1802), que limitaba el numero de niños que podían trabajar en una fabrica y definia su jornada; la ley de minas (1842), la ley del trabajo de mujeres adultas (1844), y otras mas como la ley de la industria textil.

En Alemania (1883), Bismark implanta el primer Seguro Social con participación del Estado, patrones y trabajadores; modalidad que aún subsiste en la mayoría de los países. El Seguro obligatorio de enfermedades en 1883 y las Leyes del seguro por accidentes de trabajo de los obreros y empleados de las empresas industriales y la del Seguro obligatorio de invalidez y vejez en 1889.

En 1896, se define el término accidente "Un acontecimiento que afecta la integridad de una persona, se produce en un instante y esta claramente limitado en su principio y en su fin".⁶

⁶ González Rueda Porfirio T., Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. México Ed. Limusa. 1990 p. 44

A partir de ese entonces, los movimientos sindicales inspirados por las teorías económicas e ideológicas de Marx y Engels, hicieron crecer la unidad de los trabajadores, hasta llevarla a alcanzar logros importantes en lo laboral y en lo social.

Ya en éste siglo, el derecho laboral y social se consolidan plenamente, incluso se ha logrado una estandarización de derechos a nivel mundial, bajo la supervisión de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), creada al término de la primera guerra mundial, mediante el tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919.

1.3 LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO

México antiguo

La Seguridad Social en el México prehispánico, como en las civilizaciones antiguas, se desarrolló de manera similar, con algunas variantes de acuerdo a la forma de concebir el trabajo. Si comparamos el Derecho Romano con el Azteca, encontraremos una diferencia radical, que es la siguiente: en el derecho romano el hombre y su capacidad de trabajo se vendían y compraban como objetos, es decir, el hombre no tenía más valor que lo representaba su fuerza, su empeño, esfuerzo y su resistencia física, no tenía libertad alguna, era considerado un animal, sin derecho a asociarse, al progreso, no se tenía ningún respeto por su calidad humana y su dignidad era pisoteada por sus dueños. En el derecho Azteca en cambio, la fuerza de trabajo era algo diferente a la persona, había respeto para la persona que lo desempeñaba, aún los esclavos tenían derecho a aspirar su libertad si podían comprarla, podían elegir libremente a su esposa,

asociarse con otras personas, se les cuidaba pues representaban para el dueño, propiedades de alto valor económico.

La causa de esta diferencia, tal vez sería que en los pueblos mexicanos, la esclavitud se adquiría por cuatro razones: robo, traición, deudas y ociosidad. Si alguna persona cometía algún robo, pasaba a ser propiedad de la persona que había afectado, hasta la reparación del daño; Si alguien se endeudaba, traicionaba o era ocioso pasaba a formar también a ser un esclavo, que desde luego era la clase social más baja de aquellas sociedades. A pesar de lo anterior "En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder, además, la idea de la percepción íntegra de la remuneración". 7

En la antigua Tenochtitlán, había centros de beneficencia para los viejos guerreros, que en su juventud, habían servido con gran valentía en el servicio de las armas; igualmente había asociaciones de mercaderes, en donde los viejos eran tomados en cuenta dada su experiencia en las rutas comerciales, y tenían el derecho a su cuota de manutención de por vida; lo mismo sucedía con los fieles sirvientes a quienes se les proveía de comida y habitación, así como educación para sus hijos en colegios de su nivel. Los gobiernos procuraba la alimentación de toda la población, mediante depósitos llamados alhondigas.

7. Delgado Moya Rubén, El derecho social del presente, México 1977, 1a. ed., Editorial Porrúa S.A., p. 38

Otra costumbre de ayuda social en la sociedad mexicana, era que una persona que tenía hambre, tenía derecho a comer lo que quisiera de los sembradíos, siempre que no pasara de 2 metros de la orilla del camino, si lo rebasaba se le acusaba de robo.

Entre otros pueblos precolombinos existieron diferentes formas de mutualismo, tal es el caso de la famosa guelaguetza de los zapotecas, que se conserva hasta nuestros días.

Epoca Colonial

Con la llegada de los Españoles y la inevitable conquista, la sociedad mexicana sufrió un cambio terrible en cuanto a su organización política, sus creencias, su forma de trabajar y en una palabra en su forma de vivir. La seguridad social estuvo muy limitada, pues preferentemente favorecía a los españoles y explotaba a los indígenas. Entre los primeros intentos de seguridad social esta la fundación del hospital de Jesús, en 1541 por Hernán Cortés.

La asistencia pública se basó en la cédula imperial de 9 de Octubre de 1541, expedida por Carlos V, que dispuso la creación de hospitales donde los pueblos españoles e indios pobres y enfermos se curaban, y de este modo se ejercitaba la caridad cristiana.

La libertad de trabajo en el campo por virtud del régimen de las encomiendas, que aun cuando estaba inspirada sobre la base de ideas altruistas cuyo objeto era instruir y cristianizar a los indios, solamente servía para explotar vilmente al indígena mediante la imposición de tareas.

Aunque si dieron algunos casos de asistencia pública, es imperativo afirmar que durante los 3 siglos de conquista española, la seguridad social en México, se vio detenida por obstáculos tales como las Leyes de Indias, que tenían la encomienda de aprovecharse de la raza oprimida, y de ofrecer beneficios solo a los conquistadores, pues su contenido era eminentemente racista y deshumanizante, y con ello alentaba la humillación y resentimiento de unos a otros.

México Independiente

El inicio de la vida independiente de nuestro país, no trajo cambios relevantes en los derechos sociales para los trabajadores, y por el contrario fué la época en que las leyes de Indias, se aplicaron con más precisión y rudeza, pues era una nación que se encontraba en el caos político, social y económico, debido a que aunque había un pensamiento ideológico libertador, y hombres con el gran deseo de cambiar a su patria, no existía una estructura gubernamental que recogiera los anhelos liberales del pueblo.

Puede afirmarse que durante casi todo el siglo XIX, no hubo avances significativos en materia de seguridad social, pues en el país persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

Como acontecimientos relevantes de éste siglo, se destacan el logro de las primeras prestaciones de previsión social de los mineros de Pacluca y Real del Monte en el año de 1874; en 1876, se establece la primera central de trabajadores, para reclamar, capacitación para ellos y educación para sus hijos.

La huelga de Cananea, en 1906 es un hecho importantísimo ya entrado este siglo, pues es el resultado de rencores, frustraciones y penalidades que habían sufrido los trabajadores durante toda la vida, sus reclamos principales fueron entre otros, un salario justo, jornadas de 8 horas y la regulación del trabajo a menores de edad. El gobierno porfirista, acalló muchos reclamos de aquella época, mediante la fuerza militar, pero a pesar de la muerte de muchos trabajadores, en Cananea, en Río Blanco y en otras partes del país, las aspiraciones de los trabajadores siguieron adelante.

Epoca Moderna

En 1914, la Ley del trabajo de Yucatán crea un apartado para los accidentes de trabajo; la de Veracruz, dispone que los patrones instalen escuelas primarias, si no hay públicas, a dos kilómetros de la residencia de los obreros; esta misma ley en 1918, adicionó el concepto de enfermedad profesional y la clasificación de incapacidades, temporal, parcial permanente y total permanente. Todos estos reclamos se ven reflejados en la Constitución política de 1917.

En 1925, se crea la ley general de pensiones de retiro, que establece los derechos de antigüedad y las pensiones de invalidez, vejez y muerte, para empleados públicos. En 1926 se constituye la Confederación de Trabajadores de México

Otros hechos importantísimos son los siguientes: "en 1929 se hace obligatorio el Seguro Social"; "en 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo" 8 ; se promulga en 1944 la Ley del Seguro Social, la del ISSSTE en 1959 y en 1972 la del Infonavit.

8 González Rueda Porfirio T., Previsión y seguridades sociales del Trabajo, México 1990, Noriega Editores Limusa, p. 46

2. ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

Químicos Mundiales S.A. de C.V. es una empresa española, establecida en nuestro país desde los primeros años del presente siglo, dedicada a la elaboración de productos para diferentes campos de la actividad industrial, con el objeto de satisfacer una gran cantidad de necesidades que el ser humano requiere.

Desde sus inicios ha sido para la economía de México, un ente generador de divisas ya que sus operaciones no se limitan solamente a los mercados nacionales, sino también a los internacionales, comerciando con países tales como Estados Unidos, Brasil, Argentina, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala, Australia, Japón y Alemania. Además es una importante fuente de empleos, ya que cuenta con casi 1,500 colaboradores distribuidos en cuatro centros de producción, (dos en la Cd. de México y dos en el Estado de Michoacán), un almacén en Toluca y cinco sucursales en el interior del país.

Esta empresa tiene sus inicios en el año 1863, en una población cerca a la capital española de Madrid, donde dos hombres de negocios instalaron un pequeño taller para la elaboración de colorantes, con una maquina de vapor y 3 trabajadores. Inicialmente fabricaron un colorante rojizo llamado rojo fucsina, el cual vino a suplir al famoso rojo púrpura que se obtenía de los caracoles púrpura, y que tenía un precio muy alto en el mercado, dado que para conseguir un gramo de este producto se sacrificaban a miles de caracoles.

Con el tiempo lograron elaborar otros colorantes que les abrieron las puertas a los mercados internacionales, al ofrecer productos sustitutos a precios bajos, comparados con los costosos, obtenidos a partir de animales y plantas.

Según los registros de la casa matriz, en el año de 1906 existía en México, un representante de algunos de los productos que se elaboraban en España, pero no fue sino hasta el año de 1957, cuando se constituyó legalmente Químicos Mundiales S.A. de C.V., bajo el régimen de las leyes mexicanas.

Aproximadamente en el año de 1884, 3 prominente científicos realizaron investigaciones importantísimas en el área de la medicina, logrando desarrollar mejores analgésicos para el tratamiento de enfermedades diversas.

Hace 100 años, los seres humanos tenían una esperanza media de vida que no llegaba siquiera a los 40 años y muchos morían ya en la infancia. Los recursos de la medicina eran bastante deficientes, disponiendo los médicos principalmente de extractos vegetales como medicamentos.

De esta forma, incursionó por vez primera en el campo de la medicina, logrando con el tiempo la elaboración de mejores medicamentos para el tratamiento de diversas enfermedades, que a lo largo de su presencia en los mercados, la humanidad ha padecido. El reto de esta compañía en este sector, es el de continuar con los trabajos de investigación para dar solución y cura a enfermedades que la ciencia médica no ha podido vencer, tal es el caso del cáncer y más recientemente del SIDA.

El precio por el descubrimiento de nuevos fármacos es alto, la posibilidad de descubrir un medicamento eficaz, entre el gran número de nuevos compuestos sintetizados es de 1:10,000.

En el año de 1936 se instaló en México un laboratorio dedicado a la fabricación biológica y la investigación de enfermedades tropicales, éste sería nuestra segunda referencia histórica de la presencia de Químicos Mundiales en nuestro país.

Con el correr de los años ésta empresa incursionó en diversos campos de la actividad humana, como el agropecuario, farmacéutico, Industrial y el de los servicios. Su crecimiento fue tal, que logró expandirse a los largo y ancho del mundo, y hoy en día se encuentra en más de cien países.

Como se mencionó en el año de 1957 obtiene su registro para elaborar productos farmacéuticos, y en 1962 abre una planta destinada a la fabricación de sustancias químico-farmacéuticas, pigmentos, colorantes, productos sulfonados, tensoactivos, resinas y dispersiones sintéticas.

La participación de Químicos Mundiales, en los mercados es tan variada que "cuenta con alrededor de 2,500 diferentes productos para cubrir las necesidades de los siguientes rubros: salud, agricultura, industria alimentaria, construcción, pintura, maquinaria, petróleo, plásticos, minería y siderúrgica; industria textil, del cuero, electrónica, química, las artes gráficas, y más recientemente en la microelectrónica y en la ingeniería espacial." 9

9. Químicos mundiales. Manual de inducción. México 1993, p.6

2.2. ORGANIZACION Y ESTRUCTURA

Esta empresa tiene una dirección general y cuatro subdirecciones, de las que parten una serie de departamentos productivos y de administración, por medio de los cuales se logran los objetivos principales de la empresa, que son contribuir al desarrollo y progreso de México, ofreciendo productos que satisfagan las necesidades de su población y obtener un rendimiento económico de sus inversiones.

Dentro de la dirección denominada AGRO/FARMA, se tienen varias divisiones, en razón del tipo de producto elaborado. Esta área de compone de la siguiente manera:

División Humana

División Veterinaria

División Agrícola

División pigmentos y plásticos

División tensoactivos

Como se puede apreciar, en lo productivo se tiene una organización departamental por áreas, es decir, que esta diseñada en función de las necesidad que se pretende satisfacer con productos.

Para un mejor desarrollo de sus operaciones, cuenta con el apoyo de sus empresas filiales pertenecientes al mismo grupo industrial, estas empresas tiene un giro relacionado con el de la Química, con lo cual se busca la integración de todas, en los mercados nacionales e internacionales.

2.3 SUS PRODUCTOS Y SU POSICION EN EL MERCADO

Aproximadamente el 85% de las ventas proceden de productos de fabricación nacional. Por su volumen de ventas, esta compañía, es una de las 100 empresas más importantes del país y se encuentra entre las primeras diez de su ramo.

Sus productos tienen bastante aceptación a nivel internacional, por la calidad con que se elaboran, esto es el resultado de años de esfuerzo de parte de quienes han trabajado en esta empresa y de la inversión de enormes cantidades de dinero en el desarrollo de programas de investigación y de capacitación a lo largo de 125 años de trabajo.

Químicos Mundiales, es una empresa líder en todos los mercados en que participa, por su tecnología que es punta de lanza en cualquier terreno, y que se basa principalmente en la alta calidad profesional de su personal, prueba de ello es que algunos de sus colaboradores han sido distinguidos con el premio Nobel, por sus trabajos desarrollados en beneficio de la humanidad.

2.4 PRESTACIONES QUE OTORGA A SU PERSONAL

Con el objeto de ofrecer beneficios más atractivos a sus colaboradores, Químicos Mundiales, otorga una serie de prestaciones adicionales a las que marca la Ley del Trabajo como mínimas.

Además de los beneficios económicos, en esta empresa se tiene la oportunidad de hacer carrera, dado el tamaño de la misma y la variedad de sus operaciones y puestos que tiene. Esto es un factor muy importante para la satisfacción de las expectativas de los trabajadores y constituye en muchas ocasiones, el motivo de arraigo y de compromiso compartido con la organización.

Principales Prestaciones

- **AGUINALDO** equivalente a 30 días de sueldo.
- **PRIMA VACACIONAL** del 50% de los días de vacaciones, en función de la antigüedad en el trabajo.

- **DIAS DE VACACIONES** de acuerdo a la tabla siguiente:

AÑOS DE SERVICIO	VACACIONES
1	7
2 a 5	14
6 a 11	20
12 a 19	22
20 a 24	24
21 en adelante	26

Pueden disfrutarse las vacaciones hasta por seis meses de anticipación y hasta por un año después del aniversario.

- **Aportación patronal** del 13% del salario del trabajador, y hasta el 13% de 10 veces el salario mínimo de la zona, para salarios superiores, como **FONDO DE AHORRO**.
- **PLAN DE BENEFICIOS MULTIPLES** que consiste en una cantidad en vales de despensa equivalente al 10% del sueldo del trabajador y hasta un tope de 10 veces de salario mínimo de la zona, para aquellos que lo sobrepasen.

- **AYUDA POR DEFUNCION** equivalente a 45 días de salario mínimo y 3 días naturales con goce de sueldo, en el caso de familiares directos (cónyuge, padres o hijos).
- **PERMISO POR MATRIMONIO**, 5 días hábiles de permiso con goce de sueldo.
- **PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJOS**, 3 días naturales con goce de sueldo.

Prestaciones adicionales:

- **CAJA DE AHORROS**, que incluye préstamos a corto y largo plazo.
- **COMPLEMENTO AL SUBSIDIO IMSS**, equivalente al 100% del salario neto del trabajador.
- **DIAS FESTIVOS** adicionales a los que otorga la Ley Federal del Trabajo.
- **FOMENTO AL DEPORTE**, la empresa destina un presupuesto para la organización de torneos para el desarrollo físico de sus trabajadores.

3. PRESTACIONES OTORGADAS POR EL SEGURO SOCIAL

3.1 GENERALIDADES

3.1.1 MARCO LEGAL

La seguridad social en nuestro país, nace con el objeto de satisfacer muchas de las demandas de interés colectivo de la sociedad, tanto en el terreno social como en el laboral, para lograrlo ha instrumentado una serie de mecanismos que deben ser conocidos por los trabajadores, para que puedan gozar de los derechos y prestaciones que esta misma contempla. El sustento legal de éste capítulo se halla principalmente en la Ley del Seguro Social (L.S.S.) de la cual extraeremos los puntos más importantes para exponerlos en forma práctica y sencilla, de manera que contribuyan a dispersar dudas, sobre como proceder ante determinadas circunstancias.

La Seguridad Social está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quien tiene la finalidad de promover el bienestar colectivo de la sociedad a través de acciones tales como la implantación de programas de prevención de la salud, la promoción al deporte, la atención médica, los sistemas de jubilación y pensiones y otros más, como el recientemente creado sistema de ahorro para el retiro (S.A.R.), del cual hablaremos en el capítulo 4, con el objeto de contemplar por separado los objetivos, procesos y beneficios reales que ofrece.

Aunque básicamente la L.S.S. es nuestra fuente legal para éste capítulo, cabe mencionar que la idea de justicia social parte inicialmente de la Constitución política,

de la que pasa con el tiempo a la Ley Federal del trabajo (LFT), y finalmente y de una manera más precisa en la citada L.S.S., la que con sus reglamentos, circulares e instructivos, nos marca los caminos jurídicos por donde transitar.

3.1.2 LOS SEGUROS DEL REGIMEN OBLIGATORIO

El Seguro Social comprende dos regímenes, el obligatorio y el voluntario.

El régimen obligatorio contempla a todos aquellos trabajadores que tienen una relación laboral plenamente establecida con un patrón y a los cuales el IMSS proporciona sus beneficios mediante el cumplimiento de ciertas obligaciones que establece la ley.

El Seguro Social es de participación tripartita, es decir que ésta compuesto y en sus órganos representado por trabajadores, patrones y gobierno. El financiamiento de sus acciones se apoya tanto en las cuotas obrero-patronales como en las aportaciones que realiza el gobierno, dejando encargado al IMSS de su administración.

El régimen voluntario otorga sus servicios a ciertos sectores de la población que aún no han sido amparados por sus beneficios, siempre que esto no comprometa su capacidad financiera y sus servicios.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo
- II. Enfermedades y Maternidad
- III. Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte
- IV. Guarderías
- V. Retiro

Obligaciones patronales:

a) El patrón está obligado a registrarse e inscribir a sus trabajadores al I.M.S.S. dentro de los cinco días subsecuentes al ingreso, así como de informarle de las modificaciones de salarios y las bajas dentro del mismo plazo.

b) Retener las cuotas de su trabajadores y pagar las propias.

Derechos del trabajador:

a) Pedir su inscripción al Instituto.

b) Avisar al IMSS sobre las modificaciones a su salario, sin que ello libere al patrón de sus obligaciones y sanciones.

c) No procederá la baja ó despido cuando el trabajador éste incapacitado y presente al patrón el certificado correspondiente.

3.1.3 INTEGRACION DEL SALARIO

El salario diario integrado esta formado, no sólo por lo que ganamos de sueldo diariamente, sino por todas aquellas percepciones que cobramos en forma adicional,

llámese aguinaldo, prima vacacional, tiempo extra, premios por años de servicios, bonos, etc. Este salario integrado que tenemos registrado ante el IMSS, sirve para que el Instituto pague las prestaciones a que tenemos derecho cuando nos incapacitamos y para fijar el importe de las diferentes pensiones.

Cabe aclarar que las cuotas que pagamos al IMSS pueden variar, ya que nuestro salario integrado (SDI), se calcula bimestralmente de acuerdo a lo que nos paguen en ese periodo de tiempo.

"El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador por sus servicios".¹⁰

No se consideran para la integración:

- Los instrumentos de trabajo
- El fondo de ahorro, si la aportación del trabajador es igual a la del patrón, y no se retira más de dos veces por año.
- Las cantidad que se entreguen por habitación y comida hasta el 20% de salario mínimo.
- El 40% del S.M. del importe de las despesas.

Para el caso de ésta compañía el precio de la comida es de NS 3.05 que equivale al 20% del S.M., por ésta razón no se integra al salario.

¹⁰. Instituto Mexicano del Seguro Social. Ley del Seguro Social, México 1994, art. 32.

Con relación a los vales de despensa, supongamos que un trabajador gana mensualmente N\$ 2,000.00 y tiene derecho al 10% en vales, es decir N\$ 200.00. La parte que no integra es N\$ 183.24 (40% de S.M.), por consecuencia solo se integrará la diferencia.

Nuestro fondo de ahorro no integra, ya que las aportaciones de patrones y trabajadores son del 13% del salario.

Elementos del salario

Generalmente hay elementos fijos en el salario, que podemos determinar con anticipación a su pago y elementos variables que conocemos solo al terminar cada bimestre.

1. Elementos Fijos

Decimos que son fijos porque los conocemos en cualquier momento, aunque su pago se haga cada año; como ejemplo citamos el aguinaldo y la prima vacacional. Cada día que laboramos ganamos una fracción de ellos, esa fracción se adiciona al salario que devengamos y ya tenemos la parte fija. Aunque son percepciones anuales podemos convertirlas a la fracción diaria dividiendo entre 365 días de un año.

2. Elementos variables

La suma de los elementos variables de un bimestre se dividen entre el número de días del mismo y el importe que resulte se lo adicionamos a la parte fija previamente determinada. Entre estos conceptos están el tiempo extra, las primas dominicales, los bonos, las compensaciones, etc..

Ejemplo: La empresa otorga a sus trabajadores 30 días de aguinaldo y una cantidad en días de prima vacacional que varía de acuerdo a la antigüedad de cada trabajador. Supongamos que un trabajador tiene un año de prestar sus servicios en esta empresa, le corresponde entonces cobrar una prima vacacional del 55% de 7 días de vacaciones.

30 días de aguinaldo entre 365 días del año es igual a 0.0822 por N\$ 66.67 (cuota diaria) es N\$ 5.48

El 55% de 7 días de vacaciones entre 365 es igual a 0.0096 por N\$ 66.67 (cuota diaria) es N\$ 0.64

El sueldo mensual es de N\$ 2,000.00 entre 30 es igual a N\$ 66.67

Cuota diaria	66.67
Prop. Aguinaldo	5.48
Prop. Prima vac.	0.64
Parte Fija	72.79

Para calcular la parte variable, supongamos que en los meses de Enero y Febrero recibió los siguientes conceptos de pago:

Premio por años de servicio	N\$	712.80
Horas extras		300.00
Suplencia temporal		50.00
		1,062.80

Este importe se divide entre los días que tiene el bimestre o sea 59 días, y ya tenemos la parte variable.

N\$ 1,062.80 entre 59 días es igual a N\$ 18.01.

Parte fija	72.79
Parte variable	18.01
Salario Diario Integrado	N\$ 90.80

3.1.4 CALCULO DE LAS CUOTAS IMSS

Para determinar el monto de las cuotas obreras a cargo del trabajador, es indispensable calcular el salario diario integrado, y conocer las incidencias en que incurrió el trabajador (faltas, permisos sin sueldo, incapacidades y suspensiones).

Como ya vimos, el régimen obligatorio del seguro social comprende cinco seguros. De los cuales el patrón paga un determinado porcentaje de cada uno, y el trabajador solo un porcentaje de dos de ellos.

Los seguros en donde cotiza el trabajador, son el de ENFERMEDADES Y MATERNIDAD, que se encarga de proporcionar los servicios médicos, farmacéuticos y hospitalarios que requieren los asegurados y sus beneficiarios; y el seguro de INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE (IVCM), que es que garantiza un fondo para las pensiones.

TABLA DE % POR SEGURO PARA EL TRABAJADOR

AÑO	ENF. Y MATERNIDAD	IVCM	TOTAL
1995	3.125 %	2.075 %	5.20 %
1996	3.125 %	2.125 %	5.25 %

Además de cubrir con diferentes porcentajes estos dos seguros, el patrón también paga las cuotas de los seguros de riesgos de trabajo (de acuerdo al giro de la empresa), guarderías (1%) y retiro (2%). Las cuotas obreras de los trabajadores de salario mínimo, las paga también el patrón.

Cabe mencionar, que no se pagarán las cuotas por los días de incapacidades y solo en el caso de otros ausentismos se cotizará en el seguro de Enfermedades y Maternidad.

Ejemplo: Un empleado tiene un salario de N\$90.80, se ausentó durante 6 días y presentó una incapacidad por 5 de ellos.

Cálculo del Seguro de Enfermedades y Maternidad:

Días del periodo menos días de incapacidad por salario por el %

$$15 - 5 = 10 \text{ días} \times \text{N\$ } 90.80 \times 3.125 \% = 28.37$$

Cálculo del seguro de IVCM:

Días del periodo menos días de incapacidad menos días de otros ausentismos por salario por el %

$$15 - 5 - 1 = 9 \text{ días} \times \text{N\$ } 90.80 \times 2.025 \% = 16.54$$

Cuota por Seguro de Enf. y Maternidad	28.37
Cuota por Seguro de IVCM	16.54
Total:	44.91

3.1.5 ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

A lo largo de nuestra vida estamos expuestos a padecer ó a sufrir enfermedades y accidentes que pueden afectar ligera ó gravemente nuestra salud, cuando esto sucede el seguro social cubre las contingencias que deriven de ello, a través de servicios médicos y administrativos plenamente establecidos.

La Ley clasifica por un lado, las enfermedades y los accidentes que se originan por causas del trabajo y por otro, aquellas que no son derivadas del mismo. En estas condiciones se establecen una serie de derechos y prestaciones que son propias de la causa que originó la enfermedad o el accidente.

El seguro social otorga mejores subsidios y pensiones, a los trabajadores que han sufrido la reducción temporal o permanente de sus capacidades físicas o mentales a consecuencia del trabajo, por razón de que fue éste ó las condiciones en que se desempeñaba, la causa directa del daño.

Cuando las causas de la enfermedad o del accidente sean originadas por el trabajo desempeñado, el lector deberá consultar el capítulo de RIESGOS DE TRABAJO, y ahí hallará lo relativo a prestaciones y pensiones. Cuando por el contrario las causas del mal sean otras, entonces consultará las prestaciones a que tiene derecho en el capítulo de SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD y las pensiones en el capítulo de SEGURO DE IVCM.

"Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica ó perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, ó con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que se preste." ¹¹

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, ó de éste a aquél, a éste se le denomina accidente en tránsito.

¹¹ Trucha Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, ed. Porrúa México 1992, 69a. ed., art.474, pag. 207

"Enfermedad de trabajo es 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 el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios..."¹²

3.2 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

3.2.1 GENERALIDADES

Esta rama del Seguro Social, fue creada no sólo para dar atención médica a los asegurados y a sus beneficiarios en los padecimientos de la salud y en el tratamiento de la maternidad, sino también para atacar el costo producido al ingreso familiar, que ocasiona el no trabajar durante los días de incapacidad. Con esta cobertura el seguro social pretende subsanar en cierta medida la situación, a través del pago de subsidios.

Subsidio es el pago que el Seguro Social otorga al trabajador en sustitución de su salario, cuando se encuentra incapacitado para el trabajo.

3.2.2 ENFERMEDAD GENERAL

Sujetos con derecho:

- a) El asegurado.
- b) El pensionado por incapacidad permanente.

¹² Especialistas consultores Comp. laboral, México 1994. Dosifiscal editores, art. 50

- c) El pensionado por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.
- d) La esposa del asegurado y pensionado o la concubina, en los siguientes casos:
 - 5 años de concubinato; tener hijos con el asegurado siempre que hayan permanecido libres de matrimonio.
- e) Los hijos menores de 16 años o mayores de esta edad y menores de 25 si están estudiando; y sin límite si están incapacitados para el trabajo
- f) El padre y la madre del asegurado o pensionado si viven con él y dependen económicamente.
- g) Los esposos o concubinos de mujeres trabajadoras, bajo las mismas condiciones.

Prestaciones en dinero:

Subsidio equivalente al 60% del salario, pagado a partir del 4to. día de ausencia. Se aclara que no existe la obligación de ninguna parte de pagar al trabajador los 3 primeros días de incapacidad.

Esta empresa otorga a sus trabajadores un complemento al subsidio que paga el IMSS, que inicia y termina con la misma incapacidad. Para hacer más efectivo lo anterior, ha establecido un convenio con el Instituto para pagar al trabajador directamente las prestaciones a través de su nómina, con sólo recibir los certificados de incapacidad que amparen las ausencias al trabajo.

Requisito para tener derecho al pago de subsidios

Tener por lo menos 4 cotizaciones semanales antes de la enfermedad, en el caso de trabajadores de planta, y 6 en los últimos 4 meses si se trata de eventuales. Puede suspenderse el pago si el asegurado se niega a someterse a los estudios médicos que se le soliciten.

Sueldo diario:	N\$	83.33
Salario integrado:		91.78
Incapacidad gral.:		7 días

El IMSS paga a partir de 4to. día al 60% del SDI ó sea:

$$7 - 3 = 4 \times 91.78 \times 60\% = \text{N\$ } 220.27$$

Si fuera personal obrero el importe de sus 7 días sería:

$$7 \times 83.33 = 583.31, \text{ entonces el complemento de la compañía sería N\$ } 363.04.$$

Para el personal empleado se determina un salario neto, que para este caso es de N\$ 69.35.

El pago por nómina de esos 7 días de incapacidad sería:

$$\text{N\$ } 69.35 \times 7 = 485.45, \text{ el beneficio o complemento que la empresa otorga es de N\$ } 265.18$$

Prestaciones en especie

- Atención médica y quirúrgica
- Atención farmacéutica y hospitalaria

3.2.3 MATERNIDAD

Sujetos con derecho

- La asegurada o pensionada.
- La esposa del asegurado o pensionado.

Requisitos para tener derecho

- Sujetarse a los exámenes médicos y tratamientos que determine el Instituto.

Prestaciones en dinero

A la asegurada embarazada se le incapacita por 42 días antes del parto y 42 días después, y se le paga un subsidio equivalente al 100% de su salario. Si la incapacidad de los primeros 42 días se prolongara por retraso del parto, los días que corran del vencimiento al parto se pagarán como si fueran días de incapacidad general.

Prestaciones en especie

- Asistencia obstétrica
- Ayuda por 6 meses de lactancia
- Una canastilla al nacer el hijo

Requisitos para el pago de subsidios

- Que haya trabajado 30 semanas en un año, antes de que se inicie el pago de subsidios. Si no cumple con este requisito el patrón pagará los subsidios.
- Que el IMSS haya certificado el embarazo.

3.2.4 AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL

"Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagará..." "una ayuda por este concepto consistente en dos meses de salario mínimo que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento" ¹³

La ayuda por defunción se entregará a los familiares del asegurado o pensionado fallecido, presentando copia del acta de defunción, cuenta original de los gastos funerarios y aviso de alta (hoja rosa) o aviso de la última modificación de salario.

3.3 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

3.3.1 GENERALIDADES

El seguro de riesgos de trabajo se creó para cubrir los daños que puedan ocurrirle al trabajador por la realización de las actividades de la empresa. Esta es la razón por la que no corresponde al trabajador cubrir cuota alguna por este seguro, la responsabilidad total recae en el patrón y así lo cita nuestra Constitución Política al apuntar que "los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo ó en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten". ¹⁴

¹³ Especialistas consultores, comp. laboral, México 1994, Dosifiscal editores, art. 112

¹⁴ Gobierno Federal Mexicano, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México 1990, art. 123, Apartado A, Fracción XIV

Los riesgos de trabajo son los accidentes y las enfermedades, ocasionadas por el trabajo o por el medio donde se labora. Para consultar definiciones legales, pase a la página 57.

Los riesgos de trabajo traen como consecuencia:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total y
- La muerte

En caso de sufrir algún riesgo de trabajo, el asegurado debe presentarse a la unidad médica del IMSS que le corresponda, para que se le atienda y entregue el documento "AVISO PARA CALIFICAR PROBABLE RIESGO DE TRABAJO" (formato MT-1). El patrón deberá llenarlo y entregarlo por medio del trabajador al Servicio de salud en el trabajo de la clínica de adscripción para que se califique el siniestro ocurrido, y en caso de ser procedente, se trámite la prestación que corresponda.

3.3.2 TIPOS DE INCAPACIDAD

Incapacidad temporal: El pago del subsidio será del 100% del salario, y se pagará a partir del primer día y hasta que desaparezca la incapacidad ó se determine la incapacidad permanente, es decir que el trabajador no pueda volver a trabajar. En este caso se fijará la pensión correspondiente.

Incapacidad permanente: Es aquella que ocasiona al trabajador la disminución o pérdida de sus capacidades físicas o mentales para toda la vida. Pueden clasificarse como parciales o totales.

Este tipo de incapacidad genera una serie de derechos que tienen la finalidad de compensar la situación económica y moral del trabajador y de sus familiares, a través de pensiones que se otorgan mediante el cumplimiento de ciertos requisitos.

Determinación de la pensión

La pensión por incapacidad permanente total será del 70% del salario base de cotización.

Supongamos que se declara la incapacidad permanente total de una persona, la cual sobrevino al caer de una escalera, y quedar afectado de la columna vertebral.

Si su salario era de NS\$100.25, entonces la pensión que se le asignará será de:
 $NS\ 100.25 \times 70\%$ es igual a NS\$ 70.18

Si la incapacidad proviene de una enfermedad profesional se tomará como base el promedio de los salario integrados de las ultimas 52 semanas.

Enero	N\$ 65.10
Junio	N\$ 90.10
Diciembre	N\$ 100.25
Promedio	N\$ 85.15

$N\$ 85.15 \times 70\%$ es igual $N\$ 59.61$

Comparativo del decremento de los ingresos económicos.

<u>ESTADO</u>	<u>SDI</u>	<u>DECREMENTO</u>
Sin incapacidad	90.00	0.00 %
Incapacidad x accidente	70.18	22.02 %
Incapacidad x enferm. prof.	59.61	33.77 %

Prestaciones en especie

- a) Asistencia médica quirúrgica
- b) Servicio de hospitalización
- c) Aparatos de prótesis y ortopedia
- d) Rehabilitación

Si la incapacidad es permanente parcial, el instituto determina que tanto disminuyó la capacidad para trabajar, aplicando la tabla de valuación (LFT). El IMSS podrá aumentar o disminuir el % de la citada tabla, de acuerdo a la edad, sexo, estado de salud general y parte del cuerpo dañada.

Supongamos que el operador de una máquina, de 57 años de edad, sufre la pérdida del dedo pulgar de una de sus manos. Su salario es de $N\$ 71.00$.

De acuerdo a la tabla (art. 514 LFT, punto 16). Su incapacidad será de 25 a 30%, pero como es una persona de edad avanzada, se le asigna el 30%. Para obtener el importe de la pensión se aplica éste %, a la incapacidad total permanente que le correspondería, si fuera el caso. Apliquemosla al ejemplo anterior.

$$\text{NS } 59.61 \times 30 = 17.88$$

La pensión es baja, porque se supone que el trabajador puede realizar otra actividad.

Aguinaldo

El incapacitado permanente total y el que tenga una permanente parcial hasta del 50%, tienen derecho a cobrar un aguinaldo equivalente a 15 días de pensión.

3.3.3 MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO

Pensando en los familiares de un asegurado fallecido, el S.S., asigna algunas pensiones que pretenden asegurar la manutención de la viuda y de sus hijos, así como la educación de estos últimos.

Pensión de Viudez

Quien tiene derecho a la pensión?

- La esposa del asegurado
- El esposo de la asegurada, si dependía económicamente de ella.

Importe de la pensión de viudez

40% del importe del cálculo de la incapacidad total permanente.

Documentos para otorgar la pensión

- Copia del acta de defunción
- Tarjeta de afiliación ó aviso de inscripción
- Copia del acta de matrimonio, en su caso.
- Si es concubina el acta de nacimiento de los hijos o constancia testimonial del concubinato (escrito notarial).

Terminación del pago

- Al fallecer la viuda.
- Si la viuda vuelve a casarse ó entra en concubinato, se liquida la pensión con 3 anualidades.
- Si deja de cobrar mas de 3 mensualidades.

Documentos para otorgar pensión

- Mismos documentos que se mencionan para la pensión por orfandad.

Importe Incapacidad permanente total

NS 71.00 x 70% x 30 días es igual a NS 1,491.00

NS 1,491.00 x 40% es igual a NS 596.40

Pensión de Orfandad

Si el asegurado fallecido, tenía hijos menores de 16 años, estudiantes mayores de esta edad, pero menores de 25 ó incapacitados física o mentalmente para el trabajo, se pagará una pensión del 20% sobre la base de una incapacidad permanente total. Si el hijo es huérfano de ambos padres, la pensión se elevará al 30%.

Al terminar la pensión se les dará una indemnización equivalente a 3 mensualidades de la misma.

Pensión de Ascendientes

Si el asegurado no tenía esposa, concubina ó hijos, se asignará una pensión a sus padres, del 20% sobre la misma base.

Resumen de pensiones:

Pensión de viudez	N\$	596.40
" Orfandad (un hijo)		298.20
	N\$	1,192.80
menos: Ingreso antes del accidentes	N\$	2,130.00
		(937.20)

Como se aprecia la reducción al ingreso familiar es bastante considerable.

Prestaciones adicionales

- Aguinaldo anual consistente en el importe de una mensualidad.
- Atención medica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

3.4 SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA Y MUERTE

El seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte cubre las contingencias que se presentan, cuando por causa de la edad, de enfermedad ó de accidente, los asegurados han perdido sus capacidades físicas ó mentales para el trabajo, quedando en desventaja en todos los sentidos frente a trabajadores sanos y jóvenes. Además contempla las necesidades que enfrentarán los familiares en estos casos y en el caso de muerte.

3.4.1 PENSION POR INVALIDEZ

La invalidez se otorga cuando la incapacidad para el trabajo fue ocasionada por un accidente o una enfermedad que no tenga su origen en el trabajo.

Requisitos:

- a) Que el trabajador se halle imposibilitado para asegurarse un ingreso superior al 50%, de aquél que venía percibiendo, en razón a su profesión y su capacidad para desarrollarlo.
- c) Que haya acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización.

Si no cumple con estos requisitos solo se proporcionarán los servicios médicos.

Termino o suspensión de la pensión

- Al fallecer el pensionado
- Cuando se niege a someterse a los exámenes y tratamientos médicos que determine el instituto.
- Cuando se vuelva a contratar, y hasta quedar nuevamente sin trabajo. No procede lo anterior, si la contratación es con un salario distinto al que percibía y si realiza otro trabajo diferente al que desempeñaba.

Prestaciones

- a) Pensión temporal o definitiva.
- b) Asistencia médica.
- c) Asignaciones familiares.
- d) Ayuda asistencial.
- e) Aguinaldo equivalente a 15 días de la pensión.

Determinación de la pensión

Las pensiones se determinan en función de dos elementos:

- a) Cuantía básica
- b) Incrementos anuales

Procedimiento:

- Obtener el promedio de las últimas 250 semanas cotizadas.
- El salario promedio que se obtenga, se dividirá entre el importe del salario mínimo del Distrito Federal vigente a la fecha en que se produzca la incapacidad.

El resultado que se obtenga expresado en veces de salario mínimo se localizará en los rangos de la tabla del artículo 167 de la L.S.S.

- El porcentaje del incremento anual se elevará en un 100% por cada 52 semanas que haya cotizado el trabajador, después de las primeras 500.
- El porcentaje de la cuantía básica se incrementará, por el sobrante de semanas obtenido, de acuerdo a lo siguiente:

0	a	12	semanas	sobrantes	0%
13	a	26	"	"	50%
27	en	51	"	"	100%

Ejemplo: Un trabajador sufre un accidente automovilístico y se determina su incapacidad para el trabajo, le corresponde entonces una pensión de invalidez definitiva. Para el cálculo de su importe supongamos que no dejó de cotizar ninguna semana desde su ingreso hasta el día del accidente.

Fecha de ingreso: 25/Abril/79

Fecha de invalidez: 15/Marzo/94

Antigüedad: 5070 días

Sueldo diario: N\$ 100.00

Si el promedio de las últimas 250 semanas cotizadas es de N\$ 80.00, este salario debe convertirse a veces de salario mínimo de la siguiente forma.

$N\$ 80.00 \text{ entre } 15.27 \text{ (salario mínimo D.F.) es igual a } 5.24$

5.24 veces de salario mínimo se busca en los rangos de la mencionada tabla, y lo encontramos entre 5.01 a 5.25, por lo tanto, le corresponde un 15.61% de cuantía básica y 2.377 de incremento anual. Estos porcentajes se aumentarán de acuerdo a la antigüedad del trabajador.

Si dividimos los 5070 días laborados entre 7, tendremos un resultado de 724.28 semanas cotizadas, a éstas debemos restar, como se apuntó, las primeras 500 semanas, y el resultado dividirlo entre 52, así nuestro resultado final será de 4.31 años (4 años con 16 semanas). En cuanto a esta fracción, solo corresponderá un 50% del incremento anual.

Por cada 52 semanas tenemos un 2.377% de incremento anual. De tal manera que por 4 años tendría a su favor un 9.51%.

Por el excedente de 16 semanas tendríamos solo la mitad de 2.377% de incremento a la cuantía básica.

Cuantía básica	15.61%
Incrementos anuales	10.70%
Años completos	9.51%
Fracción de año 1	19.00%
El % total es:	26.31%

Cuantía básica x Salario (N\$ 80.00)	12.49
Incremento anual x Salario (N\$ 80.00)	8.56
IMPORTE DIARIO DE LA PENSION	N\$ 21.05
La pension mensual sera de	N\$ 631.50

Cuadro Ocomparativo del ingreso

ESTADO	INGRESO MENSUAL	
Sano	N\$ 3,000.00	100.00%
Invalido	N\$ 631.50	21.03%

Documentos para otorgar la pensión

- Tarjeta de afiliación ó cualquier documento que contenga el número de afiliación del asegurado en el IMSS.
- Cuando el asegurado haya dejada de pertenecer al régimen del seguro social y se encuentre inscrito en la continuación voluntaria, último comprobante de pago.

Dónde realizar los trámites

Para solicitar la prestación acuda a la Unidad Médica Familiar, al servicio de salud en el trabajo, para solicitar que le practiquen los exámenes médicos, y en caso de proceder, se le dictamine el estado de invalidez, o bien:

Acuda a la clínica de adscripción o a la oficina administrativa del IMSS más cercana a su domicilio, a fin de que lo remitan, a través de un memorándum interno al Servicio de Salud en el trabajo, hacer este hecho del conocimiento de la empresa.

Ya que las incapacidades por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada afectan gravemente la economía familiar, por la reducción del ingreso, el seguro social ha establecido una serie de subpensiones, llamadas asignaciones familiares y ayuda asistencial, de las cuales hablaremos más adelante en éste mismo capítulo.

3.4.2 PENSION POR VEJEZ

Requisitos

- a) Estar sujeto a una relación laboral del régimen obligatorio.
- b) Tener 65 años de edad.
- c) Tener cotizadas 500 semanas.

La cuantía de la pensión por vejez se calcula igual que la de invalidez y tiene el mismo derecho de gozar de asignaciones familiares y las prestaciones en especie mencionadas.

3.4.3 PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA

La pensión de cesantía en edad avanzada es una modalidad de la de vejez, y se crea para ayudar a aquellos trabajadores que por alguna razón se quedan sin empleo al llegar a los 60 años de edad, dificultándoseles conseguir otro medio de subsistencia, por razón de su edad.

Requisitos para el otorgamiento:

- a) Tener reconocidas 500 semanas cotizadas.
- b) Que se encuentre sin empleo.
- c) Que tenga 60 años cumplidos.

Prestaciones a que se tiene derecho

- a) Pensión.
- b) Atención médica.
- c) Asignaciones familiares.
- d) Aguinaldo equivalente a 15 días de la pensión.

Determinación de la pensión

La pensión se determina calculando la pensión de vejez (mismo procedimiento del cálculo de invalidez, página 74) y después aplicándole el porcentaje que corresponda.

Años cumplidos	% a la pensión de vejez
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95

Se aumentará un año a los cumplidos, cuando el último año exceda los 6 meses.

3.4.4 ASIGNACIONES FAMILIARES Y AYUDA ASISTENCIAL

"Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se conceden a los beneficiarios del pensionado de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada..."¹⁵ como un complemento a sus pensiones.

¹⁵ Ley del Seguro Social, art. 164

Sujetos con derecho

Esposa o concubina 15%; Hijos 10%; Ascendientes 10% y Pensionado 15% si no hay beneficiarios.

La ayuda asistencial se otorga cuando el estado físico del beneficiario es delicado, y requiere de cuidados profesionales para su salud. En tal caso, se incrementa la pensión hasta de un 20% .

3.4.5 MUERTE POR I.V.C.M.

Consideraciones:

- Los sujetos con derecho a las pensiones serán los contemplados en el punto 3.2.2 incisos d) e) f) y g), de este trabajo, según corresponda. Al inciso g) hay que añadirle la dependencia económica de la asegurada.
- En el caso del asegurado fallecido deberá contar con 150 semanas cotizadas ante el I.M.S.S.
- Las pensiones iniciarán con la muerte del asegurado o pensionado y terminarán cuando no satisfagan los requisitos establecidos en el punto 3.2.2 y en sus incisos d) e) f) y g)
- Se otorgará un aguinaldo equivalente a 15 días de la pensión que se les asigne.

Pensión de Viudez

Cuantía: Será equivalente al 90% de la pensión que le corresponda al asegurado suponiendo un estado de invalidez o de esta si la estuviera gozando.

La pensión concluirá al morir la viuda, vivir en concubinato o casarse nuevamente, en estos últimos casos, se finiquitará la pensión con el pago de 3 anualidades.

No se tendrá derecho a la pensión:

- a) Cuando la muerte del asegurado ocurra antes de cumplir 6 meses de casados.
- b) Cuando se contraiga matrimonio con asegurado mayor de 55 años, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde el matrimonio.
- c) Cuando el asegurado recibiere al casarse una pensión de I.V.C, a menos de que a la fecha de su muerte haya transcurrido un año después de la boda.
- d) Ninguna de estas limitaciones se aplicará, cuando la viuda compruebe haber tenido hijos con el asegurado.

Documentos para otorgar la pensión

- Tarjeta de afiliación o documento que compruebe número de afiliación.
- Copia certificada del acta de defunción del asegurado o pensionado fallecido.
- Copia certificada del acta de matrimonio (en su caso).
- Si es concubina acta de nacimiento de los hijos, en que conste que el asegurado o pensionado compareció al registro del nacimiento, de no existir hijos constancia testimonial del concubinato.

Terminación

- Al fallecer el o la pensionado.
- Al solicitar el pago del finiquito.
- Al entrar en concubinato.
- Si deja de cobrar mas de 3 mensualidades se suspende el pago.

Pensión de Orfandad

La cuantía es del 20% de la pensión por invalidez. Si es huérfano de padre y madre corresponderá un 30%. Si eran dos los progenitores asegurados del huérfano, recibirá un 30% de la misma pensión.

Terminación: Con cualquiera de las causas contempladas en las asignaciones familiares, otorgándole un finiquito con el último pago de 3 mensualidades.

Documentos para otorgar la pensión

- Tarjeta de afiliación o credencial del pensionado.
- Copia certificada del acta de defunción
- Copia certificada del acta de nacimiento o reconocimiento o adopción de cada huérfano
- Constancia de nombramiento de tutor (a menores de 18 años)
- Constancia de estudios si es estudiante, conteniendo a detalle la información de los estudios, y la firma del responsable del plantel avalando la constancia.

Pensión de Ascendientes

Cuantía: 20% de la pensión por invalidez que estuviera gozando el asegurado o la que le hubiere correspondido en estado de invalidez.

Dónde realizar los trámites

Para la realización de los trámites correspondientes para el otorgamiento de éstas pensiones, el o los beneficiarios legales del asegurado o pensionado, deben acudir al área de prestaciones en dinero, de la unidad de medicina familiar, en donde reciben atención médica ó a la oficina administrativa del IMSS más cercana a su domicilio.

3.5 SEGURO DE GUARDERIAS

Tienen derecho los hijos de la asegurada desde la edad de 43 días y hasta que cumplan 4 años. En caso de baja al seguro social, la asegurada gozará de éste servicio por 4 semanas más.

El servicio de guarderías se prestará, durante las horas de la jornada de trabajo de la asegurada.

3.6 AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO

"Tiene derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio equivalente a treinta días de salario mínimo genral que rija en el Distrito Federal, el asegurado que cumpla los siguientes requisitos:"¹⁶

¹⁶ Ley del Seguro Social, art. 160

Requisitos

- 150 semanas cotizadas a la fecha de la celebración del matrimonio.
- Que el cónyuge no haya sido registrado con anterioridad, con carácter de esposa (o).
- Comprobar con documentos la muerte o divorcio de la persona que hubiera registrado como esposa.

Consideraciones:

- Esta prestación se otorgará por una sola vez.
- Se hará efectiva la ayuda, si se solicita durante los 6 meses siguientes al matrimonio, presentando acta certificada de matrimonio y aviso de alta (hoja rosa).
- Cuando un trabajador haya causado baja, podrá ejercer éste derecho, hasta 90 días después de ésta fecha.

3.7 CONSERVACION DE LOS DERECHOS

SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Se conserva el derecho a recibir las prestaciones en especie, por 8 semanas posteriores a la fecha de la desocupación, siempre que haya cubierto inmediatamente antes de la baja, 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas.

SEGURO DE IVCM.

"Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de

invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales..." "Este tiempo de conservación no será menor a doce meses".¹⁷

No quedan comprendidos la ayuda de gastos de matrimonio y funeral.

Ejemplo: Si una persona trabajó durante 15 años afiliado al seguro social, tiene aproximadamente 780 semanas cotizadas. Si deja de trabajar conservará su derecho por aproximadamente 3 años con 9 meses.

Reconocimiento de cotizaciones

Si el reingreso ocurre:

Antes de 3 años = reconocimiento inmediato

Entre 3 y 6 años = cotizar 26 nuevas semanas *

Después de 6 años = cotizar 52 nuevas semanas*

* Operará el reconocimiento total automático, si el reingreso se produce antes de que expire el período de conservación de derechos.

¹⁷ Ley del Seguro Social, art. 182

4. EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

4.1 GENERALIDADES

El Sistema de ahorro para el retiro (S.A.R.) es una nueva prestación de la Seguridad Social en nuestro país, que pretende resolver en cierta medida, los problemas económicos de los trabajadores cuando llega el momento del retiro. El SAR inicia su operación en el 2do. bimestre del año de 1992.

Las normas jurídicas que lo regulan se hallan contenidas en el Capítulo V-bis, artículos 183-A a 183-S de la Ley del Seguro Social (L.S.S.) en lo que toca a retiro, y en cuanto a vivienda en prácticamente todo el texto de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores (LINF).

El seguro de retiro, es uno de los cinco seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social (art. 11, L.S.S.) y corresponde al patrón cubrir integralmente su importe en beneficio de sus trabajadores

En la operación del Sistema de ahorro para el retiro intervienen el patrón, el trabajador, la institución bancaria elegida, el IMSS, el INFONAVIT y el Banco de México, cada uno de ellos con una función específica, como veremos más adelante.

4.1.1 OBJETIVOS DEL SAR

- Promover el ahorro de los trabajadores
- Entregar la liquidación de los ahorros, al momento del retiro del trabajador, con los cuales pueda planear su vida, frente a las nuevas condiciones que se le presentan.
- Permitir el financiamiento parcial en casos de desempleo.
- Propiciar un mejor control del fondo de la vivienda.
- Promover programas gubernamentales con el apoyo de los fondos captados.

4.1.2 OBLIGACION PATRONAL

El patrón tiene la obligación de depositar bimestralmente en el banco los importes de las subcuentas del SAR, de acuerdo con los salarios base de cotización y a las ausencias en que incurrieron los trabajadores en dicho periodo.

"Los patrones, al cubrir las cuotas relativas al seguro de retiro y las aportaciones al fondo nacional de vivienda, mediante la entrega de recursos correspondientes en instituciones de crédito..." "deberán proporcionar a dichas instituciones información acerca de los importes totales, así como información relativa a cada trabajador, a fin de que puedan individualizar las cuentas y aportaciones citadas" ¹⁸

¹⁸ Gobierno Federal Mexicano. Acuerdo por el que se establecen reglas generales sobre el sistema de ahorro para el retiro. México 1992, Diario oficial de la federación, 30 de Abril de 1992.

Salario base de aportación

En el punto 3.1.3 INTEGRACION DEL SALARIO del presente trabajo, se da una amplia explicación sobre el particular, por lo cual sugerimos su consulta.

El salario base de aportación SAR, tiene como tope máximo el equivalente a 25 veces del Salario mínimo del D.F..

Para la determinación de las aportaciones se descuentan del total de días del bimestre, los días de incapacidad general, los permisos sin goce de sueldo, las faltas, las suspensiones y cualquier otro tipo de incidencia de la misma naturaleza.

4.1.3 CUENTA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR

El patrón abre una cuenta en el Banco de su preferencia para cada uno de sus trabajadores, la cual tiene dos subcuentas: Retiro y Vivienda.

Subcuenta de Retiro

El patrón aportará el 2% del salario base de cotización de sus trabajadores en forma bimestral. El saldo de ésta subcuenta se entregará al trabajador cuando se retire definitivamente del trabajo, si cumple con los requisitos que veremos mas adelante.

Subcuenta de Vivienda

Esta subcuenta es la continuación de aquella en la que se aportó al Infonavit de 1972 hasta la creación del SAR, claro que mediante el SAR es más transparente el manejo

de sus fondos. De la cuenta anterior se realizan los trámites de retiro en forma independiente.

Ejemplo de la determinación de la aportación

Salario base de cotización	N\$ 89.10
Permiso sin goce de sueldo	1 día
Faltas	1 día
Riesgo de trabajo	2 días
Días del bimestre (ENE-FEB)	59 días

59 menos 1 PSS menos 1 Falta es igual a 57 días

57 por N\$89.10 por 2% (retiro) es igual a 101.57

57 por N\$89.10 por 5% (vivenda) es igual a 253.93

Como se ve ni los días de riesgos de trabajo ni los de maternidad se descuentan.

La aportación bimestral total sería de N\$ 355.50

4.2 ASPECTOS PRACTICOS

4.2.1 FORMATOS DEL SAR

Alta de cuentas habientes

El patrón debe dar de alta a sus trabajadores al S.A.R. mediante el formato denominado "FORMULARIO PARA ALTA DEL AFILIADO-FAA" (SAR-04),

reproducción que presentamos en el anexo I.. En el se incluyen los datos generales del trabajador, y los nombres de sus beneficiarios, y se elabora en el momento de la alta del trabajador y cuando se desee modificar algún dato, en cuanto a la asignación de beneficiarios.

Cuando un trabajador cambie de trabajo deberá informar al patrón, cual es el Banco que le llevaba la cuenta con su patrón anterior, para que en base a ello se pueda unificar el saldo de ambas. El registro federal de causantes servirá como número de matrícula en tales casos.

Estado de cuenta

El estado de cuenta es el documento por medio del cual el Banco informa a sus cuentahabientes la situación que guardan los saldos y las aportaciones de su cuenta personal del SAR. Debe contener los datos de identificación del trabajador y las aportaciones de cada subcuenta por separado. (Anexo I).

4.2.2 ASIGNACION DEL R.F.C.

Anteriormente cuando una persona ingresaba a trabajar se le daba de alta ante las oficinas de la S.H.C.P. para obtener su Registro Federal de Causantes ó cédula IV, cosa que se dejó de hacer con la implementación del S.A.R., ahora esta asignación a 13 posiciones se realiza de acuerdo al siguiente procedimiento:

La empresa asigna el RFC al personal que no lo tenga a 10 posiciones mediante el formato de alta al SAR; el Banco envía esta relación a la SHCP y ésta por el mismo conducto envía una constancia con el RFC a 13 posiciones. Si el trabajador no esta de acuerdo con los datos de la constancia asienta la corrección respectiva para que se vuelva a tramitar (Anexo I).

4.2.3 APORTACIONES ADICIONALES

- Se puede realizar a través de sus patrones al efectuar éstos los enteros de las cuotas.
- Directamente al banco mediante entrega de efectivo o documentos aceptables por la institución.
- Las aportaciones mínimas serán de 5 días de salario mínimo del D.F.

En el caso de personas que no se tengan una relación laboral ó pensionados que no esten inscritos al SAR, pueden celebrar un contrato de apertura de cuenta individual únicamente para el seguro de retiro y sus aportaciones mínimas serán también de 5 días de salario mínimo del D.F..

4.2.4 ACREDITAMIENTO DE DEPOSITOS

- I. El patrón efectua las aportaciones al banco los días 17 de los meses nones.

2. La Institución bancaria al cuarto día de la recepción, entrega los depósitos de las cuentas individuales (IMSS e INFONAVIT) al Banco de México, para que se inviertan en los instrumentos financieros que determine el gobierno federal

4.2.5 COMISION BANCARIA

La Institución bancaria cobra comisiones por:

- a) Apertura de cuentas individuales.
- b) Manejo de cuenta; y :
- c) Traspasos. :

Apertura de cuentas

Cuando inicio el Sistema de ahorro para el retiro, se efectuó una aportación patronal para todos los trabajadores del 8% de sus salarios, los intereses que generaron fueron para la banca, por los movimientos que realizarón para implantar el SAR.

Manejo de cuentas

El banco cobra una comisión bancaria del 0.50% anual aplicado mensualmente a la subcuenta de retiro.

$0.005/360 = 0.0000138$ X No. de días efectivamente transcurridos durante el mes de que se trate X saldo promedio diario mensual de la subcuenta (correspondiente al mes por el que se pague la comisión).

Traspaso

El porcentaje que autorice el Banco de México en el Diario Oficial de la Federación.

4.2.6 RETIROS PARCIALES

Los retiros parciales solo se podrán efectuar sobre el saldo de la subcuenta de retiro, ya que la de vivienda tiene otra finalidad.

El importe de dichos retiros parciales será del 10% del fondo y se entregará en los casos de:

- a) Incapacidad temporal del trabajador. Cuando se prolongue de las 78 (52+26) semanas de incapacidad otorgadas por el IMSS, antes de determinarse la incapacidad respectiva.
- b) No estar sujeto a una relación laboral temporalmente. Cuando el saldo de la subcuenta registre a la fecha de la solicitud, una cantidad no inferior al resultado de multiplicar por 18 la última cuota invertida y; se acredite con los estados de cuenta no haber efectuado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud.

Solicitud de retiros parciales

Se solicitarán por escrito a la institución de crédito, acompañando los documentos que le requiera.

4.2.7 RETIROS TOTALES DE LAS SUBCUENTAS

Casos en los que se entregan los fondos:

- Al cumplir 65 años de edad.

- Al recibir alguna pensión de Vejez, de Cesantía en edad avanzada o de Invalidez.
- Al recibir pensión por Incapacidad permanente total o por Incapacidad permanente parcial con más del 50%.
- Al recibir pensiones otorgadas por algún plan de pensiones, elaborado por el patrón.

En los artículos 183-O de la LSS y 40 de la LINFO, se establece la entrega que deberá realizar la banca de los importe de las subcuentas de vivienda y de retiro.

Forma de entrega de fondos de las subcuentas S.A.R.

Los fondos se entregarán en un solo pago o se depositarán en la institución bancaria que designe el cuentahabiente, con el fin de recibir una pensión vitalicia.

Documentos a presentar

- a) Copia certificada del acta de nacimiento.
- b) Copia auténtica del IMSS de la jubilación.
- c) Constancia suscrita por el patrón donde se informa sobre el plan privado de pensiones que se estableció.
- d) Copia de la baja del Infonavit.
- e) Solicitud por escrito del cuentahabiente para la entrega de fondos de las cuentas del S.A.R..

5. PRESTACIONES Y DERECHOS ANTE EL INFONAVIT

5.1 GENERALIDADES

Una de las principales necesidades del ser humano es la de vivienda, generada por el sentimiento de propiedad y protección que todos sentimos, cuando somos dueños de una casa o departamento que compartimos con nuestra familia y que se convierte en el centro de unión de todos los miembros.

De acuerdo a lo que hemos podido observar el trabajador que no tiene una vivienda propia, se haya ante la incertidumbre de no saber por cuánto tiempo mas habitará la que actualmente renta, esto le ocasiona tal inseguridad que puede afectar la armonía familiar y sus relaciones interpersonales en el trabajo, pues cada cambio de domicilio genera un descontrol en las actividades diarias y en el ingreso económico de la familia, por razón de las nuevas distancias y recorridos que deben realizarse y por el costo elevado de las rentas que se tienen que pagar.

El problema de la vivienda en nuestro país es muy complejo, pues deriva por otros, tales como la inflación económica, los salarios bajos, la concentración industrial en pocas ciudades y otros más, que hacen que el costo de la vivienda sea alto, y que los ingresos de los trabajadores resulten insuficientes para adquirir en propiedad un inmueble de esta naturaleza.

El sistema de seguridad social ha creado un organismo que establece los mecanismos para proveer a los trabajadores (principalmente a los de menores ingresos), de la

posibilidad de hacer realidad su sueño de poseer una vivienda, por medio de financiamiento barato, que no afecte demasiado a su economía y que le permita hacer frente a otro tipo de compromisos.

De esta manera nace el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), en el año de 1972 por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de Abril del mismo año, con el objeto de hacer cumplir las disposiciones contenidas en nuestra carta magna de 1917, en lo relativo a la vivienda para los trabajadores.

5.1.1 OBJETIVOS DEL FONDO DE VIVIENDA

Según el artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo dicho organismo "tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas".¹⁹

Principales objetivos

- I. Administrar los recursos del fondo Nacional de la vivienda.

- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:

¹⁹ Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo. México 1992, editorial Porrúa S.A. 69a. ed. art. 137 p.89

- a) La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas;
- b) La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de casas habitación; y
- c) El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores;

III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad para los trabajadores.

Además de los objetivos citados se encuentra el de crear un fondo de ahorro para el trabajador o sus familiares para casos de incapacidad permanente, invalidez, jubilación ó muerte, momento en el que se les entregará el importe de las aportaciones patronales que se hayan realizado a su favor, siempre y cuando se cumplan los requisitos que se mencionan en el punto 5.4 de este capítulo.

"Es importante recordar que las aportaciones tienen originalmente una naturaleza de fondo de ahorro, y secundariamente para la obtención de viviendas, fondos retirables al momento en que dejen de prestar sus servicios y bajo determinadas circunstancias: edad, jubilación, incapacidad permanente total y muerte"²⁰

Es por ésta razón que existirá mientras dure la relación laboral, la obligación patronal de aportar a favor de sus trabajadores, aun cuando ya se les haya asignado algún crédito y lo hayan liquidado o no.

²⁰ Especialistas consultores. Información dinámica de consulta, Grupo editorial Expansión, México 1993, Año VIII No. 172. p. 2266

5.1.2 MARCO LEGAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado XI, inciso f) establece la obligación patronal de proporcionar viviendas dignas y decorosas a sus trabajadores, así como la del gobierno de crear un fondo para ayudar a estos con la carga de vivienda.

Así mismo la LFT dice en su art. 136 "Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, esta obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda en cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".²¹

Con el tiempo se crea en la Ley Federal del Trabajo, un Capítulo denominado HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES, que fija las normas generales para hacer cumplir a los patrones con la obligación de proveer a sus trabajadores de viviendas, cosa que no se cumplía antes de la creación del Infonavit. Se instituye pues la modalidad de la aportación patronal de acuerdo a los salarios pagados, a una cuenta o fondo de vivienda, administrado por un organismo público. Lo anterior, por un lado liberó al patrón de dedicarse a buscar o construir casas y por el otro, le dió al gobierno y a los trabajadores la seguridad del cumplimiento de la obligación patronal.

En recientes modificaciones a la Ley del Infonavit se han establecido nuevos criterios para el otorgamiento de créditos, que permiten una mayor transparencia sobre los procedimientos de asignación. Con esta modalidad el trabajador puede saber si cumple

²¹ Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo, México 1992, editorial Porrúa S.A. 69a. ed. art. 136 p. 89

o no, con lo requerido por el Infonavit, cosa que no sucedía anteriormente con la asignación mediante sorteos de dudoso manejo.

5.1.3 SALARIO BASE DE APORTACION

El salario base de cotización que se utiliza para determinar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, esta compuesto por todas las percepciones que obtenemos por nuestro trabajo y no solo por nuestro sueldo, tal y como lo establece el citado artículo 143 de la LFT (Anexo I).

Al igual que para el pago de las cuotas IMSS y aportaciones al SAR, se determina un salario integrado para las aportaciones patronales al Infonavit, éstos varían en cuanto a la integración de algunos elementos. Si desea mayor información acerca del procedimiento para su cálculo, puede consultar el punto 3.1.3 INTEGRACION DEL SALARIO de este trabajo ó el artículo 143 de la LFT.

Cabe mencionar que el salario base de aportación o salario diario integrado (SDI), incluye entre otras cosas la proporción diaria del aguinaldo y la prima vacacional, así como todas las percepciones que hayamos obtenido.

Cuando integramos estos elementos podemos obtener un SDI alto, que desde luego nos beneficiaría como trabajadores, pero que resultaría muy costoso para la empresa, y pudiera comprometer su capacidad financiera. Por esa razón se establecen máximos y mínimos al Salario base de aportación, de acuerdo a lo siguiente:

Tope mínimo: Salario Mínimo de la Zona Económica

Tope máximo: 10 veces de S.M.Z.E.

El Salario base de aportación también servirá de base para los descuentos de los trabajadores que tengan crédito de vivienda.

5.2 OBLIGACIONES PATRONALES

Incluimos este apartado de las obligaciones patronales en este manual porque es importante que el trabajador conozca, cuando inicia y cuando termina la responsabilidad de la empresa en lo referente a los asuntos de vivienda. En muchas ocasiones el trabajador piensa que la empresa debe resolverle todos sus problemas o realizarle todos sus tramites ante el Infonavit.

Responsabilidades del patrón:

- a) Cubrir las aportaciones del fondo Nacional de la vivienda.**
- b) Realizar los descuentos a los trabajadores que hayan sido beneficiados con un créditos del Infonavit.**
- c) Notificar las altas, bajas o modificaciones de salario de sus trabajadores.**

5.2.1 ALTA DE LOS TRABAJADORES

Cuando una persona ingresa a trabajar tiene el derecho a ser inscrito ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y a que el patrón aporte a su favor el 5% de su salario integrado, de acuerdo al artículo 143 de la LFT, para que dicha aportación incremente o inicialice, en el caso de ser su primer empleo, su fondo de ahorro. Según la legislación vigente el patrón también tiene la obligación de dar aviso de los cambios de salario y de las bajas de sus trabajadores.

5.2.2 DETERMINACION DE LAS APORTACIONES

El patrón tiene la obligación de aportar bimestralmente el 5% de los salarios de sus trabajadores, mediante el Sistema de ahorro para el retiro, en la subcuenta de vivienda, a través de la institución bancaria que lleve su cuenta.

Cuando durante un bimestre se presentan ausencias por parte de los trabajadores a sus labores, existe la posibilidad de descontar dichos días, con el consecuente decremento en el importe total de las aportaciones ha realizar por el patrón. Lo anterior se da bajo las siguientes circunstancias:

	COTIZA
Ausentismo por periodos menores de 15 días	NO
Ausentismo por periodos mayores (aviso baja)	NO
Ausentismo por incapacidad médica (IMSS)	SI*

Permiso c/goce salario sin importar los días	SI
Bajas extemporáneas (Fecha presentación)	NO**

* En incapacidad por riesgo de trabajo y maternidad según criterio emitido por el Infonavit, aunque existe imposibilidad jurídica para efectuar tal aportación, si consideramos que durante estos periodos no se pagan salarios por parte del patrón a los trabajadores.

* En la práctica la mayor parte de las empresas no presentan las bajas al instituto, dejando únicamente de aportar, aunque la obligación de presentarlas se encuentra regulada en el art. 8o., del instructivo para la inscripción de trabajadores y patrones en el Infonavit, así como para el entero de aportaciones y de los descuentos al mismo, en donde el riesgo de no presentarlas, sobre todo en el caso de trabajadores con crédito, radica en la responsabilidad solidaria sobre el mismo por parte del patrón. Ejemplo:

Incap. general:	7 días
Faltas injustificadas:	3 días
Salario:	N\$ 16.81

Determinación de la aportación 1er. Bim. 1994

Fórmula general:

Días del bimestre menos días de ausentismos (no considerar riesgos de trabajo ni maternidad) X el salario diario integrado y el resultado multiplicarlo por el 5%.

Sustitución:

$$59 - 7 - 3 = 49 \times N\$ 16.81 = N\$ 823.69 \times 5\% = N\$ 41.18$$

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Si en el mismo caso los días de incapacidad derivarán de un riesgo de trabajo, el resultado sería:

$$59 - 3 = 56 \times \text{N\$ } 16.81 = \text{N\$ } 941.36 \times 5\% = \text{N\$ } 47.06$$

Como observamos esta es más protegida un trabajador cuando sufre un riesgo de trabajo y cuando está incapacitado por maternidad, que cuando la incapacidad deriva de causas diferentes.

5.2.3 DESCUENTOS POR CREDITOS

En párrafos anteriores habíamos citado la obligación patronal de retener los descuentos a aquellos trabajadores que tuvieran un crédito ante el Infonavit, pues bien, dicha obligación inicia cuando:

- a) El Infonavit informa al patrón que uno de sus trabajadores ha sido beneficiado con un crédito; o
- b) Cuando un trabajador de nuevo ingreso hace del conocimiento del patrón que tiene un crédito de Infonavit.

En el primer caso el patrón recibe del Infonavit, un AVISO PARA LA RETENCION DE DESCUENTOS (Anexo 1), en el que se especifican, además de los datos generales de trabajador:

- Tipo de crédito concedido.
- porcentaje de descuento.

- No. de crédito.
- 1% de mantenimiento.

Generalmente el Instituto envía al patrón junto con dicho formato, otro llamado **AVISO DE LIBERACION A LA RETENCION** (Anexo I), del cual hará uso en el momento de la terminación de la relación laboral. La falta de envío de dicho formato no libera al patrón de la responsabilidad de avisar la baja del trabajador.

Críterios aplicables a los descuentos

- a) Para trabajadores de salario mínimo, 20% del mismo (integrado).
- b) Para trabajadores que ganen mas del mínimo, 25% de su salario integrado.
- c) Otra modalidad ya en desuso, es la de la cuota fija.
- d) Cuando el crédito que se otorgó es para el financiamiento de una vivienda de las del Infonavit, se descontará un 1% sobre la base señalada, para el mantenimiento, conservación y mejora del inmueble. El importe de éste descuento podrá ser recuperado por el comité que designen los vecinos, mediante registro y autorización ante el instituto.

Ingreso de personal con crédito

Es obligación del trabajador de nuevo ingreso dar aviso al patrón, de que tiene un crédito para que éste proceda a realizar los descuentos correspondientes. De no hacerlo incurre en el delito de defraudación fiscal y será sancionado de acuerdo a lo establecido en las leyes respectivas.

Para evitar la responsabilidad en éstos casos, la empresa da a firmar al nuevo colaborador un documento en que le solicita dicha información, haciendo la aclaración

de que en caso de omisión o falsedad de los datos proporcionados, la responsabilidad total recaerá sobre su persona.

Recientemente el Infonavit implantó un sistema llamado "Sistema de actualización y amortización de créditos", por medio del cual las aportaciones que el patrón realiza del 5% de los salarios, se irá directamente a amortizar los adeudos, junto con los descuentos del trabajador.

Ejemplo: Un trabajador con crédito tiene un salario de N\$62.00, entonces la aportación patronal para el primer bimestre del 94 será de:

Fórmulas: SALARIO BASE APORTACION POR DIAS DEL BIMESTRE POR 5%

$N\$ 62.00 \times 59 \times 5\% = N\$ 182.90$ (APORTACION PATRONAL)

SALARIO BASE APORTACION X DIAS DEL BIMESTRE POR 25%

$N\$ 62.00 \times 59 \times 25\% = N\$ 914.20$ (DESCUENTO POR CREDITO)

El trabajador tendrá una amortización bimestral de su deuda de N\$1,071.10, con ésta medida liquidará más rápidamente su crédito.

Obligaciones adicionales del patrón

- a) Después de efectuar las aportaciones bimestrales, el patrón recibirá de parte del Infonavit, los talonarios de pago correspondientes, y los entregará al trabajador, como constancia del cumplimiento de su obligación.
- b) Al término de la relación laboral el patrón entregará al trabajador, constancia de las aportaciones realizadas a su favor.

5.3 CONCESION DE CREDITOS

En este apartado expondremos lo referente a créditos infonavit de una forma práctica y sencilla, para que el lector tenga una idea clara de los tramites que debe realizar cuando se halle en esta situación.

5.3.1 TIPOS DE CREDITOS

- Linea I Para habitaciones del Instituto.
- Linea II Para construcción o mejoras a la vivienda del trabajador.
- Linea III Para compra de vivienda a terceros.

5.3.2 REGLAS PARA SU OTORGAMIENTO

El Infonavit ha establecido un nuevo sistema para la asignación de créditos con la finalidad de beneficiar preferentemente a los trabajadores de menores ingresos económicos, éste sistema se denomina "Sistema de puntuación", en él se consideran cinco elementos, que se califican de acuerdo a su situación.

Procedimiento

- a) El Infonavit publica bimestralmente una tabla de puntuación mínima por localidad, puntuación que deberá alcanzar el trabajador para hacerse acreedor a un crédito.

b) Cuando el trabajador haya alcanzado la puntuación mínima requerida, deberá presentarse a la oficina de crédito del Instituto, con una identificación personal, para entregar su solicitud debidamente requisitada (Anexo I), la cual le será foliada y entregada con un recibo de recepción.

c) El Infonavit enviará mediante correo certificado un aviso al domicilio del trabajador, informándole que se le ha asignado el crédito y que podrá aplicarlo a la vivienda nueva o usada de su preferencia. En dicha notificación se le indicará: el monto del crédito, el plazo para ejercerlo y la documentación adicional que deberá presentar para la formalización respectiva.

Factores a considerar:

- Edad del trabajador
- Salario base de cotización
- Fondo de aportaciones anteriores al SAR
- Fondo de la subcuenta de vivienda del SAR
- Dependientes económicos del trabajador

El sistema de puntuación califica estos cinco factores en razón de su condición; es decir, de acuerdo a la edad del trabajador, su capacidad de pago y los importes de los depósitos constituidos a su favor durante su vida laboral.

Asignación de puntos por factor

Edad y salario

Para la determinación de los puntos que corresponden a la edad y salario, se han elaborado una serie de tablas, en las cuales el trabajador tiene que ubicarse de acuerdo a su edad y las veces de salario mínimo que representa su sueldo (Anexo I).

Si su salario mensual es de N\$ 2,000.00 y tiene 46 años de edad, entonces su puntuación se calculará de la siguiente manera:

Salario mínimo = N\$ 15.27 por 30.4 es igual a N\$ 464.21

N\$ 2,000.00 entre N\$ 464.21 es igual a 4.3 veces de S.M.

El trabajador consultará la tabla en donde se encuentre su edad y buscará la intersección entre esta y las veces de S.M. que ya determinamos. La intersección nos da 99 puntos. Encontrará las tablas en el anexo de éste capítulo.

Bimestre de cotización al infonavit (incluye desde 1972 a la fecha)

Por cada bimestre de aportación en favor del trabajador se darán 0.5 de puntos.

Fondo de la subcuenta de vivienda del SAR

Del saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del SAR del trabajador, por cada salario mínimo mensual corresponderá 1 punto.

Dependientes económicos del trabajador

La puntuación por dependiente económico se determinará adicionando un 10% del total obtenido por la suma de los tres párrafos anteriores, hasta alcanzar un máximo de 30%.

Otros incrementos

Los trabajadores que soliciten crédito para la construcción en terreno propio y los que deseen adquirir la vivienda que arrenden con opción a compra, aplicarán un 20% adicional al resultado obtenido por los factores de edad, sueldo y aportaciones al Infonavit (antes del SAR).

Consideraciones de los créditos

- Los créditos deberán pagarse a un plazo no mayor de 30 años.

- La tasa de interés anual será como mínimo del 4%, y como máximo del 8% sobre saldos insolutos, (sobre el importe del capital pendiente), de acuerdo a las veces de salario mínimo que represente el salario del trabajador (Anexo I).

- Para determinar el monto del crédito (art. 18 LINFO), el Instituto ha elaborado una tabla en la cual se consideran el plazo esperado de pago del adeudo y el salario en veces de S.M. (Anexo I).

- En el caso de compra a terceros, si el precio de venta de la vivienda es mayor al monto del crédito a otorgar, la diferencia deberá ser cubierta por el trabajador, en los términos en que convenga con el vendedor.

- Cuando el trabajador que tenga un crédito deje de estar sujeto a una relación de trabajo, se le concederá una prórroga de 12 meses para el pago de su deuda sin causa de intereses, la cual se suspenderá si se contrata nuevamente. Artículo 41, párrafo segundo de la LINFO.

- El importe de la deuda siempre se representará en veces de salario mínimo que este vigente en el Distrito Federal. Si el crédito es de N\$ 100,000.00, y el salario mínimo del D.F. es de N\$ 15.27 diarios, entonces se le deben al Instituto 6,548.79 salarios mínimos.

N\$ 100,000.00 entre N\$ 15.27 es igual a 6,548.79 veces de S.M..

Supongamos que un empleado tiene un salario de N\$ 95.00 en el primer bimestre de 1994 (59 días), y su porcentaje de descuento es del 25%.

N\$ 95.00 X 59 días X 25% es igual a N\$ 1,401.25 o sea N\$ 350.31 quincenales.

Se convierte la retención bimestral entre el salario mínimo citado.

N\$ 1,401.25 entre 15.27 es igual a 91.76 veces de Salario mínimo (V.S.M.).

El saldo será de: 6,548.79 menos 91.76 que es igual a 6,457.03 V.S.M.

$6,457.03 \times 15.27 = \text{N\$ } 98,598.85$ (Nuevo saldo)

Supongamos que el descuento efectuado al trabajador correspondiente al segundo bimestre de de N\$ 1,448.75, que es igual a 94.88 V.S.M.

El saldo expresado en veces de salario mínimo será de:

6,457.03 menos 94.88 que es igual a 6,362.15

El saldo en nuevos pesos al mes de abril será de 97,150.03

Pero si inmediatamente después se incrementa el salario mínimo, por ejemplo a N\$ 16.35, el saldo en nuevos pesos sera de 104,021.15

Tabla de análisis del caso

SALDOS	\$	V.S.M.
Inicial	100,000.00	6,548.79
1er. Bim.	98,598.85	91.76
2do Bim Antes incremento	97,150.03	94.88
2do Bim Después incremento	104,021.15	6,457.03

Para realizar el cálculo de la puntuación se requiere:

- a) Aviso de la última modificación de salario presentada ante el Seguro Social.
- b) Todos los comprobantes del SAR o estado de cuenta proporcionado por el Banco (desglosado por bimestres).
- c) Estado de cuenta del fondo de ahorro emitido por el Infonavit, mediante la presentación de una identificación y del RFC.

5.3.3 PROCESO DE ASIGNACION

Después de que el trabajador alcanzó la puntuación mínima y entregó la solicitud, el Instituto enviará mediante correo certificado un aviso al trabajador, en donde notificará la aceptación de la solicitud.

Ya recibida la notificación oficial, el trabajador deberá presentarse a la oficina de crédito, donde recibirá un documento llamado "Carta de certificación de Ingresos" (Forma 6), la cual deberá entregar al patrón para que la llene, firme y selle. En ella se

anotan los importes de las aportaciones al fondo de ahorro y de la subcuenta de vivienda, así como algunos datos de la empresa.

Al mismo tiempo el Instituto cotejará la información proporcionada en la solicitud de crédito, con la contenida en los documentos recibidos a fin de comprobar la veracidad de los mismos. Cabe mencionar que el Infonavit podrá realizar las investigaciones o estudios socioeconómicos que juzgue convenientes y en el caso de existir alguna inconsistencia, podrá revocar su autorización y cancelar el crédito.

Después de asignada la vivienda, en un tiempo no muy preciso, se firmará la copia del título de propiedad, en ella se establecerán los términos mediante los cuales, el trabajador cumplirán con sus obligaciones.

En el caso del crédito para compra de vivienda a terceros, el trabajador deberá presentar ante el Instituto las escrituras del inmueble, para que se trámite el pago al vendedor. El trabajador tiene 30 días para presentarlo ó perderá el derecho obtenido.

El Título de propiedad deberá contener:

- Datos generales del trabajador y de sus avales.
- Importe del crédito y forma de pago.
- Las condiciones para la cancelación y liberación del crédito.
- Estipulación de la hipoteca del inmueble a favor del Infonavit, hasta el momento de la liquidación total del adeudo o cuando se presente algún caso de los mencionados en el párrafo anterior.

5.3.4 AMORTIZACION Y CANCELACION ANTICIPADA

Los créditos se amortizarán mediante los descuentos que el patrón haga a sus trabajadores y las aportaciones que realice a su favor. El trabajador podrá en cualquier momento depositar las cantidades que desee para cubrir su deuda en un tiempo menor al programado. Generalmente esto se realiza cuando ya el saldo del crédito es bajo, y se pretende gestionar la asignación definitiva de la propiedad.

Cancelación anticipada del crédito

La cancelación anticipada tendrá lugar cuando el trabajador: VENDA, RENTE o trasmita el uso de la vivienda por cualquier otro título, sin mediar autorización por parte del Infonavit. El Instituto desconocerá cualquier contrato que a este respecto se elabore, y dará un plazo de 45 días para que la casa se desaloje.

En tales casos los pagos efectuados se considerarán como renta por el tiempo en que se ocupo la vivienda. Para detectar éste tipo de anomalías el Instituto podrá realizar visitas domiciliarias de inspección.

5.3.5 CONDICIONES PARA LA LIBERACION

Los créditos que concede el Infonavit están asegurados para los casos de Incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial de más del 50%, por invalidez ó jubilación definitivas y en caso de muerte.

Esto significa que los trabajadores que tengan créditos y que se encuentren en alguna de las mencionadas condiciones, quedarán libres de pagar el saldo de la cuenta, siempre y cuando cumplan con los requisitos que al respecto establecen las leyes. Es decir, el Instituto liberará "al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto derivados de esos créditos". Art. 51 LINF.

La liberación se da en forma inmediata, por:

- a) Muerte del trabajador
- b) Incapacidad permanente total

El trabajador incapacitado jamás podría cubrir su deuda, pues como veremos en el capítulo destinado a las PRESTACIONES OTORGADAS POR EL IMSS, su ingreso se ve considerablemente reducido y resulta insuficiente, no solo para efectuar sus pagos, sino para subsistir. Una situación similar se le presenta a la familia del trabajador finado, de lo cual no tiene caso ni hablar.

En casos como éste, se puede ver el efecto real que tienen las normas de Seguridad Social implantadas en nuestro país, donde a pesar de ciertas condiciones y requisitos por cumplir, se pretende cubrir o compensar la aflicción de quienes se hayan en los supuestos.

La liberación también se da por:

- a) Incapacidad permanente parcial con más del 50%
- b) Invalidez definitiva (Invalidez, vejez o Cesantía en edad avanzada).

Condición para su otorgamiento

El trabajador deberá permanecer libre de cualquier relación de trabajo por espacio de dos años, además de hacer éste hecho del conocimiento del Instituto para su aprobación.

5.4 EL RETIRO DE FONDOS INFONAVIT

El trabajador a lo largo de su vida laboral, ha ido generando ciertos derechos de Seguridad Social, los cuales podrá hacer efectivos cuando se den las condiciones y se satisfagan los requisitos establecidos. Uno de estos beneficios es el retiro de fondos de las cuentas de vivienda.

Estas cuentas son dos:

- a) La cuenta individual que administraba el Infonavit, a partir de la fecha de iniciada la relación laboral con algún patrón y hasta el 1er. bimestre de 1992.
- b) La subcuenta de vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro (S.A.R.), creada a partir del 2do. bimestre de 1992 y que manejan las instituciones bancarias.

La solicitud de retiro de ambas cuentas tiene un procedimiento diferente, que surge con las modificaciones a la Ley del Infonavit, consignadas en el Diario Oficial de la Federación del 24 de Febrero de 1992.

En este capítulo, expondremos el procedimiento para el retiro de fondos de la cuenta administrada por el Infonavit, ya que el procedimiento para retirar los fondos de la subcuenta de vivienda del SAR, se trata en el capítulo 4, de este trabajo.

Se entregará el importe del fondo de vivienda más una cantidad igual en caso de:

- a) Muerte
- b) Incapacidad permanente total
- c) Incapacidad permanente parcial de más del 50%
- d) Jubilación e Invalidez definitiva

También se entregará el importe del fondo de ahorro, cuando el trabajador se quede sin trabajo a la edad mínima de 50 años.

Si se tiene crédito, el importe del fondo de ahorro se tomará para amortizarlo. Si existiera algún excedente se le entregará al beneficiario.

Documentación a presentar

- A) Terminación definitiva de la relación laboral
 - * Encontrará los formatos en el Anexo I.
 - a) Formato solicitud
 - b) Copia del aviso de baja al Infonavit, presentado por la o las compañías en las que haya prestado sus servicios el trabajador.

c) Estado de cuenta del fondo de ahorro, Forma EC-5 . Si esta incompleta la información, solicitará a los patrones fotocopias de la forma HIRS-90, que acrediten las aportaciones faltantes

d) Identificación con fotografía.

e) Copia certificada del acta de nacimiento.

B) Vejez, Cesantía en edad avanzada, Invalidez, Incapacidad total permanente o parcial con más del 50%.

a) Formato solicitud .

b)- Copia del aviso de baja al Infonavit, presentado por la o las compañías en las que haya prestado sus servicios el trabajador .

c)- Estado de cuenta del fondo de ahorro, Forma EC-5 .

d)- Identificación con fotografía.

e)- Copia cotejada con su original, de la resolución del IMSS, por la que se concede la pensión.

f)- Si fue jubilado por la empresa, copia del convenio de jubilación respectivo.

g)- Copia de la credencial de pensionista, previo cotejo con la original.

h)- Copia certificada del acta de nacimiento.

C) Muerte del Trabajador

- a) Formato solicitud .
- b)- Copia del aviso de baja al Infonavit, presentado por la o las compañías en las que haya prestado sus servicios el trabajador .
- c)- Estado de cuenta del fondo de ahorro, Forma EC-5 .
- d) Copia de una identificación vigente con fotografía.
- e) Copia certificada del acta de defunción.
- f) Copia certificada del acta de matrimonio.
- g) Copia certificada del acta de nacimiento de los hijos menores de 16 años.

6. FONACOT

6.1 GENERALIDADES

El fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores (Fonacot), es un organismo creado por el sector laboral de nuestro país, para financiar a los trabajadores en la adquisición de bienes y servicios, para su bienestar y el de sus familias. Y aunque no pertenece propiamente al sistema de seguridad social, lo incluimos en este trabajo por dos razones; la primera, porque constituye un apoyo para los trabajadores, que requieren créditos para satisfacer algunas de las necesidades de su hogar, y la segunda, porque al incluirse el tema, el manual se enriquece con el contenido de una información, que es de interés para los colaboradores de esta compañía.

Cabe mencionar, que el Fonacot no sólo ofrece financiamiento para la compra de artículos para el hogar (muebles), sino que ha ampliado su cobertura, a útiles escolares, equipos de oficina y para el pago de servicios funerarios.

Como la finalidad del Fonacot, es ofrecer financiamiento barato, los interés que se cobran son bajos y varían dependiendo el salario del trabajador. En el caso de créditos concedidos por servicios funerarios, no se cobra interés alguno.

6.2 TRAMITE DE LOS CREDITOS

Requisitos:

- Qué la empresa este afiliada al Fonacot.
- Tener contrato de planta.
- Un año como mínimo de antigüedad en el empleo.
- Ser mayor de 18 años.
- Estar protegido por el régimen Seguro Social.
- Ganar entre una y 10 veces de salario mínimo vigente.

Procedimiento:

- Acudir al departamento de administración de personal y pedir una solicitud de crédito Fonacot.
- Llenar la solicitud de crédito (Anexo I), y entregarla junto con la copia del último recibo de pago.
- El departamento de personal llena los espacios que corresponden al patrón; la firma, sella y se la devuelve al trabajador.
- El trabajador entrega la solicitud en la delegación Fonacot, y ésta autoriza el crédito, de acuerdo al salario que percibe.
- El trabajador presenta la autorización del crédito Fonacot, dentro de los siguientes 10 días hábiles, en cualquier tienda o establecimiento afiliado al organismo.

- El establecimiento envía a las oficinas del Fonacot, la información de los importes de las mercancías adquiridas por el trabajador.

- El Fonacot después de recibir la información de las tiendas o establecimientos, envía a la compañía, el aviso de los descuentos que deberán efectuarse a los trabajadores a través de su nómina.

Alternativas de crédito:

a) Se pueden ejercer créditos mancomunados con el cónyuge, padre, madre o hijos, siempre que vivan en el mismo domicilio, comprueben su parentesco y cada uno de los solicitantes no rebase los 10 salarios mínimos vigentes, siempre y cuando la suma de sus ingresos no rebase 20 salarios mínimos.

b) Se puede pagar de contado la diferencia en el precio de una mercancía, si el monto máximo del crédito autorizado es insuficiente para cubrir su costo.

Formas y plazos de pago:

a) El pago de un crédito Fonacot, se efectúa a través del centro de trabajo vía nómina.

b) Los plazos de pago son de 6, 12 ó 18 meses para aquellos trabajadores que perciben el mínimo; y de 12 ó 18 meses para quienes lo rebasan.

c) En caso de fallecimiento o de incapacidad total del titular del crédito, el saldo queda liberado con la presentación, en el primer caso, del acta de defunción correspondiente y, en el segundo, de la resolución médica y la credencial del pensionado del IMSS.

Documentos a presentar en la delegación Fonacot:

Los documentos se presentarán en original y copia fotostática.

- a) Ultimo recibo de pago.
- b) Aviso de alta ante el IMSS (copia rosa).
- c) Comprobante reciente de domicilio (recibo de luz, agua, teléfono, predial, etc).
- d) Identificación oficial con foto y firma.

ANEXO I

Formatos

Capítulo 4 SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

- Constancia del registro federal de contribuyentes (R.F.C.).
- Estado de cuenta del cuentahabiente .
- Formulario para alta del afiliado-FAA.

Capítulo 5 INFONAVIT

- Aviso para retención de descuentos .
- Estado de cuenta del fondo emitido por Infonavit EC-5.
- Talón de liberación a la retención .
- Tabla de puntuación .Factores: Salario y edad del trabajador.
- Tabla de montos máximos de créditos .
- Tabla de tasas de interés para créditos .
- Solicitud del fondo de ahorro .
- Aviso de baja del trabajador.

Capítulo 6 FONACOT

- Solicitud de crédito.

HACIENDACONSTANCIA DEL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
(ASALARIADOS)

11 1316

FOLIO 15930

SR. CONTRIBUYENTE:

RODRIGUEZ LOPEZ
 APELLIDO PATERNO APELLIDO MATERNO

MANUEL 62 05 18
 NOMBRE (S) FECHA DE NAC. AÑO MES DIA

LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO LE DA A CONOCER SU CLAVE COMPLETA (EN 13 POSICIONES) DEL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:

CLAVE DE R.F.C. ROLM620518KMS

ESTA CLAVE HA SIDO CALCULADA CONFORME A LOS DATOS QUE QUIMICA HOECHST DE MEXICO SA DE CV

LE HA PROPORCIONADO AL BANCO CITIBANK, N.A.

QUE OPERA SU CUENTA INDIVIDUAL DEL S.A.R.; EN CASO DE QUE SU NOMBRE ESTE INCOMPLETO O SEA INCORRECTO, DE QUE SU FECHA DE NACIMIENTO NO SEA LA MISMA O DE QUE SU CLAVE DE R.F.C. (A 13 POSICIONES) EN LA CEDULA EMITIDA CON ANTERIORIDAD POR ESTA SECRETARIA NO COINCIDA, LE PEDIMOS LLENE LOS DATOS QUE A CONTINUACION SE LE SOLICITAN, DEBIENDO DEVOLVER DE INMEDIATO ESTA CONSTANCIA A SU PATRON, CON OBJETO DE QUE POSTERIORMENTE SE LE ENVIE LA REPOSICION DE LA MISMA.

APELLIDO PATERNO: _____

APELLIDO MATERNO: _____

NOMBRE (S): _____

FECHA DE NAC. _____ CLAVE DE R.F.C. ASIGNADA
 AÑO MES DIA POR LA SHCP CON ANTERIORIDAD _____

NOTA: SI TIENE QUE PRESENTAR DECLARACIONES PERIODICAS POR OBLIGACIONES FISCALES DISTINTAS A SALARIOS, DEBERA PRESENTAR EL FORMULARIO DE USO MULTIPLE (HRFC-1), ANTE LOS MODULOS AUTORIZADOS PARA LA RECEPCION DE DICHSO TRAMITES.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO CIBANK

CIB-10110-077
 NOMBRE DEL EMPLEADO: **GOMEZ SANCHEZ SILVIA** PUESTO: **1 / 1**
 NUMERO DE CUENTA: **210-000152-** OFICINA: **31042** GOSE: **451007-HP0** NO. APLICACION MPAS / RESERVA: **01024577260**
 NOMBRE EMPRESA: N/A EMPRESA: **QHM-630812-QC5**

ESTADO DE CUENTA - SUBCUENTA SAR

FECHA	DESCRIPCION MOVIMIENTO	PAGADO EN PSE
01/08/1995	SALDO ANTERIOR	468.24
01/08/1995	COMISION MANEJO DE CTA. • MES JUL/95	0.32-
01/08/1995	INTERESES A TASA 41.808600	18.86
	SDO. PROM. 468.24	
01/09/1995	COMISION MANEJO DE CTA. • MES AGO/95	0.33-
01/09/1995	INTERESES A TASA 28.571900	11.93
	SDO. PROM. 484.78	
01/09/1995	RETIRO DE SALDO	486.38-
SALDO ACTUAL:		0.00

ESTADO DE CUENTA - SUBCUENTA FONAVIT

FECHA	DESCRIPCION MOVIMIENTO	PAGADO EN PSE
01/08/1995	SALDO ANTERIOR	553.35
01/08/1995	INTERESES A TASA 2.841900	1.37
	SDO. PROM. 553.35	
01/09/1995	INTERESES A TASA 2.277800	1.33
	SDO. PROM. 554.72	
01/09/1995	RETIRO DE SALDO	556.05-
SALDO ACTUAL:		0.00

COMPROBANTE DE APORTACION

DESCRIPCION	APORT SAR	APORT ADICIONAL SAR	TOTAL SAR
	-	-	-
	APORT RESERVA	APORT ADICIONAL RESERVA	TOTAL RESERVA
	-	-	-

TODA LA INFORMACION CONTENIDA EN EL PRESENTE DOCUMENTO ES CORRECTA Y ESTA COMPLETA. *3/8 SON COMISION POR TRANSFERENCIAS Y COMPENSACIONES*.



CITIBANK MEXICO, S.A.
GRUPO FINANCIERO CITIBANK

FECHA DE AFIILIACION DIA MES AÑO
01 11 95

Ciave T.Cia.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
FORMULARIO PARA ALTA DEL AFILIADO-FAA
SAR - 04 - 1

REGLADO
CAMBIO
BANCOS
BENEFICIARIOS

DATOS BASICOS

Suc. Bco. No. Inscr Empresa No. Interno Empleado Reg. Fed. Contribuyentes Horroc. D

Nombre (Apellido Paterno, Materno, Nombre(s))

Domicilio (Calle, No. Ext., No. Int.)

Colonia Cód. Postal

Delegación o Municipio

Entidad Federativa

DATOS COMPLEMENTARIOS

R.F.C. de la Empresa Homoc. D Lugar de Trabajo en Empresa Cargo Sind. Fecha Alta/Baja Cód. Baja

No. de Afiliación IMSS Bco. Adm. Seg. Vida Soc. Inv. C. Bio E. Int. Teléfono

SEGURO DE VIDA
 - No. Póliza
 - Código Cía. Seguro
 - Nombre Cía. Seguro

SOCIEDADES DE INVERSION

Cod.	Sociedades de Inversión	%

DATOS DEMOGRAFICOS

Fecha de Nacimiento Lugar de Nacimiento Nacionalidad

Sexo E. Civ. Código Activ. Base Number

BENEFICIARIOS

NOMBRE (Apellido Paterno, Materno, Nombre(s))	R.F.C.	Relac. Depend.	Fecha de Nacimiento	% Partic.
LESORRETA ARAICO VERONICA.	LEA1641001	Esposa	1/10/64	100%

FIRMA DEL TRABAJADOR  CONSENTIMIENTO DE FIRMA POR EL PATRÓN

FECHA, SELLO Y FIRMA DE LA SUCURSAL QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS

FAVOR DE ENTERARSE Y FIRMAR AL REVERSO EL CONTRATO RESPECTIVO BANCO

ESCRIBIR CON LETRA DE MOLDE Y BOLIGRAFO

Hecho Revisado Input Faa



INSTITUTO DEL NOO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

BARRANCA DEL MUERTO No. 209
01029-MEXICO, D.F.

NOMBRE, DIRECCION Y ENTIDAD FEDERATIVA DEL TRABAJADOR

AGREVO MEXICANA, SA. DE CV.
AME-940429-5N5
EXP. 093042590

30%

AVISO PARA RETENCION DE DESCUENTOS

EL INSTITUTO HA OTORGADO UN CREDITO AL TRABAJADOR CUYOS DATOS SE CONSIGNAN AL CALCE DE ESTE AVISO, QUE EN ACEPTO PARA AMORTIZARLO, SE LE DESCONTARA DE SU SALARIO INTEGRADO EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 143 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA SIGUIENTE CUOTA MENSUAL: EL 20% DE DICHA PERCEPCION, EXCEPTO LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN SALARIO MINIMO Y QUE HAYAN OBTENIDO UN CREDITO DE LAS LINEAS M A V, A QUIENES SE LES EFECTUARAN DESCUENTOS A RAZON DEL 20% DE SU SALARIO INTEGRADO, EN EL CASO DE QUE HAYAN OBTENIDO UN CREDITO PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDA FINANCIADA POR INFONAVIT (LINEA I) Y PERCIBAN SALARIO MINIMO, SE LES EFECTUARAN DESCUENTOS A RAZON DEL 10% DE SU SALARIO INTEGRADO.

ADICIONALMENTE, EL ACREDITADO ACEPTO SE LE DESCONTARA EL 1% DEL MISMO SALARIO INTEGRADO, A FIN DE CUBRIR SUS PAGOS DE MANTENIMIENTO EN EL CONJUNTO HABITACIONAL (ESTO ULTIMO SOLO SE APLICA SI EN LA PARTE INFERIOR DEL PRESENTE, LA "CUOTA DE MANTENIMIENTO" APARECE INDICANDO DICHO PORCENTAJE). EN TAL VIRTUD, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 97 FRACCION III, 110 FRACCION III, 141 FRACCION III Y 143 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 28 FRACCION II, 36 DE LA LEY DEL INFONAVIT, 11, 12, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28 Y 30 DEL REGLAMENTO PARA LA INSCRIPCION DE TRABAJADORES Y PATRONES EN EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, ASI COMO PARA EL ENTENDI DE LAS APORTACIONES Y DE LOS DESCUENTOS, SE SERVIRA USTED RETENER, A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL QUE RECIBA ESTE AVISO, LOS DESCUENTOS ANTES MENCIONADOS, A EFECTO DE QUE BIMESTRALMENTE ENTERE DICHAS RETENCIONES EN LA INSTITUCION DE CREDITO DE SU PREFERENCIA, A MAS TARDAR EL DIA 17 DEL MES SIGUIENTE A SU VENCIMIENTO O EL DIA SIGUIENTE HABIA SI AQUEL NO LO FUERE MEDIANTE LAS FORMAS DE "DETALLE BIMESTRAL DE APORTACION PATRONAL Y AMORTIZACIONES DE CREDITO INFONAVIT DEL TRABAJADOR (SAAC-02)", LOS DESCUENTOS AL SALARIO DEL TRABAJADOR DEBERAN SER EFECTUADOS POR USTED EN FORMA SEMANAL, QUINCENAL O BIEN SEGUN CON LA PERIODICIDAD CON LA QUE SE LE PAGUEN LOS SALARIOS A SUS TRABAJADORES, SE LE HACE SABER QUE CONFORME A LOS ARTICULOS MENCIONADOS LOS PATRONES SON SOLIDARIAMENTE RESPONSABLES DEL ENTERO DE LOS DESCUENTOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE RECIBAN ESTE AVISO Y HASTA EN TANTO NO SE DE ALOJNO DE LOS SIGUIENTES CASOS:

1) CUANDO SE PRESENTE AL INFONAVIT EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR O EL AVISO DE USO MULTIPLE.
2) CUANDO SE RECIBA DEL INFONAVIT EL COMUNICADO DE SUSPENSION DE DESCUENTOS.
3) CUANDO SE RECIBA DEL INFONAVIT EL COMUNICADO DE SUSPENSION DE DESCUENTOS.
POR ULTIMO, SE LE APERCIBE QUE EN CASO DE MOROSA CUMPLIMIENTO AL PRESENTE, SE MARRA ACREDOR A LAS SANCIONES Y PAGO DE CREDITOS FISCALES QUE CORRESPONDAN POR SU OMBISION, EN LOS TERMINOS DE LOS ARTICULOS 7, 41 del CODIGO FISCAL, 30, 35, 36 Y 37 DE LA LEY DEL INFONAVIT, 28 Y 29 DEL REGLAMENTO PARA LA INSCRIPCION DE TRABAJADORES Y PATRONES EN EL INFONAVIT, ASI COMO PARA EL ENTERO DE LAS APORTACIONES Y DE LOS DESCUENTOS EFECTUADOS AL TRABAJADOR, 1, 3, 14, 15, 16, 17, 18, 19 Y 20 DEL REGLAMENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY DEL INFONAVIT Y SUS DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS.

CONSERVE ESTE AVISO PARA CALCULAR LOS DESCUENTOS AL TRABAJADOR.

LIC. ANTONIO TOVAR PARTIDA
JEFE DE OFNA DE RECUPERACION DE CREDITO

N.º TRABAJADOR		NO. CREDITO	
GAAL-610111		9533211505	
FECHA DE ELABORACION	LINEA DE CREDITO	CUOTA MANTENIMIENTO	
13/SEP/95	II (DOS)	**	

NOMBRE, DIRECCION Y ENTIDAD FEDERATIVA DEL TRABAJADOR

GRANADOS AGUIRRE LEONOR

5. Estado de Cuenta del Fondo emitido por Infonavit

	EC-5	ESTADO DE CUENTA DEL FONDO DE AHORRO	FICHA FOLIO	
NUMERO DE CUENTA R.F.C.	FECHA DE CORTE	FECHA DE EMISION		
NOMBRE DEL TRABAJADOR DETALLE DE MOVIMIENTOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO				
PERIODO	CONCEPTO	DESCRIPCION DEL MOVIMIENTO	IMPORTE	SALDO
CONCEPTO: T-TRASPASO, D-DEPOSITO, R-RETIRO				

**TALON DE LIBERACION
A LA RETENCION**

_____ FOLIO _____ NO. DE CREDITO _____

_____ NO. EXPEDIENTE _____ MOTIVO _____

FECHA DE LIBERACION _____
DA MES AÑO

FECHA DE RECEPCION EN EL INFONAVIT _____
DA MES AÑO



TALON DE LIBERACION A LA RETENCION

FOLIO

ACREDITADO



NO. DE CREDITO

REGISTRO PERIÓDICO DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE

RETENEDOR

NO. EXPEDIENTE

REGISTRO PERIÓDICO DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

ANOTE LA CLAVE DE ACUERDO A REVERSO MOTIVO

FECHA DE LIBERACION

DA	ME	AÑO

FECHA DE RECEPCION EN EL INFONAVIT

DA	ME	AÑO

Los montos máximos de los créditos a que se refiere la Faja Décima, serán los siguientes:

Plazo estimado de amortización	Salario (*)									
	9.1	9.2	9.3	9.4	9.5	9.6	9.7	9.8	9.9	10.0
1	36	37	37	38	38	38	39	39	40	40
2	70	71	72	72	73	74	75	75	76	77
3	101	102	104	105	106	107	108	108	110	111
4	130	132	133	134	136	137	138	142	142	143
5	157	158	160	162	164	166	167	180	171	172
6	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
7	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
8	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
9	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
10	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
11	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
12	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
13	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
14	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
15	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
16	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
17	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
18	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
19	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
20	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
21	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
22	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
23	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
24	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
25	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
26	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
27	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
28	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
29	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180
30	180	180	180	180	180	180	180	180	180	180

TASAS DE INTERES APLICABLES EN RAZON DEL SALARIO INTEGRADO DEL TRABAJADOR

SALARIO (V.S.M.)	TASA DE INTERES %	SALARIO (V.S.M.)	TASA DE INTERES %
1.0 a 1.5	4.00	3.6	6.80
1.6	4.20	3.9	6.90
1.7	4.40	4.0	7.00
1.8	4.60	4.1	7.05
1.9	4.80	4.2	7.10
2.0	5.00	4.3	7.15
2.1	5.10	4.4	7.20
2.2	5.20	4.5	7.25
2.3	5.30	4.6	7.30
2.4	5.40	4.7	7.35
2.5	5.50	4.8	7.40
2.6	5.60	4.9	7.45
2.7	5.70	5.0	7.50
2.8	5.80	5.1	7.55
2.9	5.90	5.2	7.60
3.0	6.00	5.3	7.65
3.1	6.10	5.4	7.70
3.2	6.20	5.5	7.75
3.3	6.30	5.6	7.80
3.4	6.40	5.7	7.85
3.5	6.50	5.8	7.90
3.6	6.60	5.9	7.95
3.7	6.70	6.0 a 10.0	8.00

 <p>SUBDIRECCION JURIDICA DEPARTAMENTO LEGAL INFONAVIT <small>INSTITUTO VENEZOLANO DE SEGUROS Y CREDITOS DE AHORRO</small></p>	<p>SOLICITUD DE ENTREGA DE FONDO DE AHORRO</p>	FOR:	DEPARTAMENTO: <input type="checkbox"/>	JURISDICCION: <input type="checkbox"/>
		1.º FOLIO:	SEGURIDAD SOCIAL, PENSIONES, VOUCHER DE OPORTUNIDAD O RESERVA PARA LA FORMACION DEL EMPLEADO, RESERVA PARA LA FORMACION DEL EMPLEADO	VERIFICACION DE RELACION LABORAL: <input type="checkbox"/>

LOCALIDAD: _____

SOLICITUD COMPLEMENTARIA NUMERO:

1. DATOS DEL TITULAR DEL FONDO

APELLIDO PATERNO: _____		APELLIDO MATERNO: _____	
RESISTO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES: _____		ASISTE LA FIRMA DEL EMPLEADO, ASISTENTE, INCAPACITADO POR AL PERMANENTE, EMPLEADO DESPACHADO, INCAPACITACION PERSONAL PERMANENTE DEL DEL O REAL O TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.	
OTIVO CREDITO: <input type="checkbox"/>	NUMERO DEL CREDITO: _____	REGIMEN DE CONTRIBUCION VOLUNTARIA: <input type="checkbox"/>	

2. DATOS DEL SOLICITANTE (PARA SER LLENADO SOLO EN CASO DE DEFUNCION)

APELLIDO PATERNO: _____		APELLIDO MATERNO: _____	
RESISTO PARCIAL DE CONTRIBUYENTES: _____		RELACION CON EL TITULAR: <input type="checkbox"/>	ESPOSADO: <input type="checkbox"/>
		NUCHA: <input type="checkbox"/>	ASCENDIENTE: <input type="checkbox"/>
		CONDOMINA: <input type="checkbox"/>	

3. DOMICILIO AL QUE ENVIARAN LOS DOCUMENTOS PROCEDENTES

CALLE: _____		CUAL EXTERIOR: _____	CUAL INTERIOR: _____
POBLACION O COLONIA: _____		CODIGO POSTAL: _____	TELEFONO: _____
MUNICIPIO O DELEGACION: _____		SISTEMA POSTAL: _____	

4. FUNDAMENTO LEGAL

CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR EL ART. 141 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 42 41 Y 98 DE LA LEY DEL INFONAVIT, SOLICITO ME SEA ENTREGADO EL FONDO DE AHORRO QUE OBRAR EN ESTA INSTITUCION, MEDIO QUE ASCIENDE A LA CANTIDAD DE:

\$ _____

ASI COMO LA CANTIDAD ADICIONAL A QUE SE REFIEREN DICHOS ARTICULOS CUANDO ME CORRESPONDA.

DICHA CANTIDAD FUE ENTERADA EN EL PERIODO: _____ AL _____ POR LAS EMPRESAS. CUIDOS DATOS APARECEN AL REVERSO.

PARA USO EXCLUSIVO DEL INFONAVIT: _____	FECHA DE OTORGAMIENTO DEL CREDITO: _____	SALDO DEL CREDITO: _____	FECHA DE EMISION DEL ESTADO DE CUENTA: _____
-----------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------	----------------------------------------------

MANIFIESTO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE SOLICITUD SON CERTOS Y CUANDO APERCIBIDO DEL CONTENIDO DEL ARTICULO 58 DE LA LEY DEL INFONAVIT QUE DICE: "SE REPUTARA COMO FRAUDE Y SE SANCIONARA COMO TAL, EN LOS TERMINOS DEL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA DE FUERO COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA DE FUERO FEDERAL, EL OBTENER LOS CREDITOS O RECIBIR LOS DEPOSITOS A QUE ESTA LEY SE REFIERE, SIN TENER DERECHO A ELLO MEDIANTE ENGAÑO, SIMULACION O SUSTITUCION DE PERSONA". ASIMISMO, MANIFIESTO MI CONFORMIDAD PARA RECIBIR EL FONDO DE AHORRO CORRESPONDIENTE A TRAVES DE UN DOCUMENTO DE PAGO QUE ESE INSTITUTO SE SERVIRA ENTREGARME EN FORMA PERSONAL O BIEN POR CORREO CERTIFICADO).

INFONAVIT
SUBDIRECCION JURIDICA

RECEBIÓ EL EMPLEADO DEL TRABAJO

FIRMA SOLICITANTE

DEBE ENTREGARSE ESTE FORMATO CON TODOS LOS DOCUMENTOS QUE SE REQUIERAN PARA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS

FAVOR DE ACOPIAR EN 30 DIAS NATURALES A RECIBIR LA RESOLUCION Y/O ORDEN DE PAGO QUE RECAIGA A ESTA SOLICITUD.

CONCLUSIONES:

A) El sistema de seguridad social en México, tiene limitaciones importantes. Por ejemplo, el monto de las pensiones es insuficiente, pues no soluciona los innumerables problemas económicos de la nueva condición del trabajador y su familia, ya que están en muchas ocasiones, por debajo de los salarios mínimos, que de por sí son demasiado bajos, en comparación con los niveles inflacionarios de nuestro país.

B) Existe un gran desconocimiento de la mayoría de las prestaciones que ofrece la seguridad social entre los trabajadores.

C) Las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro, deberían aplicarse en parte al financiamiento de proyectos empresariales de inversión privada, y en parte a programas de seguridad social. Actualmente los principales beneficiados son la banca y los institutos. Si se aplicará un porcentaje de las aportaciones a programas crediticios para el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, creemos que se beneficiaría mayormente la población, pues se crearían nuevos empleos con el objeto de ocupar a tanta gente desempleada que puede impulsar el desarrollo de nuestro país.

D) Comparativamente con el fondo de ahorro del Infonavit, la subcuenta de vivienda SAR, tiene 3 ventajas importantes: 1) la cuenta paga intereses, 2) el cuentahabiente

conoce el saldo en cualquier momento, y 3) en caso de tener crédito hipotecario con el infonavit, las aportaciones amortizan la deuda. Otro comentario es respecto al valor presente de dicho fondo, que en muchos casos su saldo es menor al de la subcuenta SAR.

E) Otra posibilidad para mejorar el desempeño del sistema de seguridad social, es que se privatizen ciertas áreas, por ejemplo que se concesione el manejo de las pensiones a particulares, mediante ciertas reglas en las que se establezca un nuevo orden en cuanto al manejo y administración de las cuotas obrero patronales.

F) En términos generales, nuestro sistema de seguridad social cuenta con bases legales y e institucionales, pero esta limitado probablemente por el nivel económico del país. Sin embargo, cuenta con los elementos para fortalecerse, si las autoridades a su cargo, redefinen su organización y sus políticas de operación, con el fin de propiciar un mayor beneficio a la población.

RECOMENDACIONES:

- a) Este manual de prestaciones de seguridad social, debe localizarse en todas las direcciones de la compañía, así como en las plantas y en las oficinas de los sindicatos, para que los trabajadores puedan consultarlo cuando lo requieran.

- b) Se recomienda extraer fragmentos del manual, para incluirse en la revista de la compañía, o bien en los tableros o pizarrones que se colocan en las instalaciones de la empresa.

- c) El manual puede enriquecerse con información de otras prestaciones: Caja de ahorros, fondo de ahorro, etc..

- c) El lector debe tener en cuenta, que aunque las prestaciones de seguridad social son aplicables a todos los trabajadores del país, en éste manual se tomaron como base de ejemplos las prestaciones particulares de Químicos Mundiales S.A. de C.V..

BIBLIOGRAFIA

Libros de texto.

Arce Cano, Gustavo. De los seguros sociales a la seguridad social. México, editorial Porrúa, 1982.

Arrayales, Aurora. Las prestaciones sociales ruta de la seguridad social. México, I.M.S.S., 1989.

Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del presente. México, Editorial Porrúa, 1987.

González Rueda, Porfirio Teodoro. Previsión y seguridad sociales del trabajo. México, Noriega Editores Limusa, 1990.

Grimaldi John v. / Simmons Rollin, H.. La Seguridad Social y su Administración. México, Ed. McGraw Hill, 1990.

Herbert J. Chruden / Arthur W., Sherman. Administración de Personal. México, grupo editorial Iberoamericana S.A., 1993.

Ledezma Villar, Luis Carlos. Regimen fiscal de las prestaciones de Previsión Social. México, Ediciones Fiscales ISEF, 1986.

Pigors, Paul. La Administración de Personal un punto de vista y un método. México, compañía editorial Continental S.A., McGraw Hill, 1989.

Polo Bernal Efraim / Díaz, Carlos. El Seguro Social y su problemática. México, Fondo Editorial Coparmex, 1978.

González Rueda, Porfirio Teodoro. Previsión y seguridad sociales del trabajo. México, Noriega Editores Limusa, 1990.

Secretaría del trabajo y previsión social. La previsión social en México. México, Cuadernos laborales, 1988.
Trueba Urbina Alberto / Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo. México, Editorial Porrúa, S.A., 1995.

William B. Weither Jr./Keith, Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. México, Editorial McGraw Hill, 1991.

Leyes, reglamentos y otras publicaciones institucionales

Gobierno federal de los estados unidos mexicanos. Acuerdo por el que se establecen reglas generales sobre el sistema de ahorro para el retiro. México, Diario oficial de la federación. México, 30/04/1992.

Gobierno federal de los estados unidos mexicanos. Acuerdo por el que establecen reglas para el otorgamiento de créditos a los trabajadores derechohabientes del infonavit. México, Diario oficial de la federación, 20/10/1992.

Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores. S.A.R.. cuadernos sobre el sistema de ahorro para el retiro. México, Infonavit, 1992.

Instituto del fondo nacional de la vivienda. para los trabajadores. Ley del Infonavit. México, Infonavit, 1995.

Instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores. Reglamento para efectuar y enterar descuentos al Infonavit. México, Infonavit, 1995.

Instituto mexicano del seguro social. Guía para el pensionado. México, Coordinación general de comunicación, 1995.

Instituto mexicano del seguro social. Lecturas en materia de seguridad social. México, centro de documentación, 1990.

Instituto mexicano del seguro social. Ley del seguro social. México, I.M.S.S., 1995.

Instituto mexicano del seguro social. Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del regimen del seguro social. I.M.S.S., 1994.

Revistas y publicaciones especializadas

Especialistas consultores. Compilación laboral 1995. México, Dofiscal Editores, 1995.

Especialistas consultores. Información dinámica de consulta. México, Editorial Expansión S.A., 1993, 1994.

Especialistas consultores. ¿ Qué es el SAR ?. México, Folleto informativo de la revista Información dinámica de consulta, México, Editorial Expansión, 1992.