

207
2 Es.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION

"LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL Y SU CORRELACIÓN
CON LA LEY DEL INFONAVIT".

REGIMEN OBLIGATORIO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE

Rocha Chávez Agua Marina

MÉXICO, D.F.

1998

257993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y
ADMINISTRACION

"LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN LA LEY
DEL SEGURO SOCIAL Y SU CORRELACIÓN
CON LA LEY DEL INFONAVIT".

REGIMEN OBLIGATORIO.

Seminario de Investigación Contable que
para obtener el título de:

Contador Público y Administrador

Presenta:

Rocha Chávez Agua Marina

Asesor del Seminario:

L.C. José Sergio Celso Abarca Téllez.

MÉXICO, D.F.

1997.

GRACIAS DIOS:

PORQUE TÚ HAS CONOCIDO MI SENTARME Y MI LEVANTARME,
PORQUE HAS ENTENDIDO DESDE LEJOS MIS PENSAMIENTOS,
PORQUE HAS FUNDIDO MI ANDAR Y MI REPOSO, Y TODOS MIS CAMINOS
TE SON CONOCIDOS.

PUES AÚN NO ESTÁ LA PALABRA EN MI LENGUA, Y HE AQUÍ, OH DIOS, TÚ ME
JADES TODA.

¿A DÓNDE ME IRÉ DE TU ESPÍRITU?

¿Y A DÓNDE ME IRÉ DE TU PRESENCIA?

¿DÓNDE IRÉ SI ESCUCHO, AQUÍ ESTÁS TÚ, Y SI EN EL SEÑAL HICIERE Y FUERAS,
¿DÓNDE IRÉ SI ESTÁS?

SI TOMARE LAS ALAS DEL ALBA Y HABITARE EN EL EXTREMO DEL MAR,
AÚN ALLÍ ME QUIARÁ TU MANO, Y ME ASIRÁ TU DIERA.

GRACIAS, PORQUE TÚ FORMASTE MIS ENTRAÑAS, Y TÚ ME HICISTE EN EL
VIENTRE DE MI MADRE.

TE ALABARÉ, PORQUE FORMIDABLES, MARAVILLOSAS SON TUS OBRAS;
ESTOY MARAVILADA, Y MI ALMA LO JADE MUY BIEN.

NO ME ASPIREZCO DE MI CUERPO, BIEN QUE EN OCNUS ME FORMADA,
Y ENTRETIENDO EN LO MÁS PROFUNDO DE LA TIERRA.

MI ENTENCIÓN ERA EN TUS OJOS, Y EN TU LIBRO ESTABAN ESCRITAS TODAS
AQUELLAS COSAS

QUE FUERON LUEGO FORMADAS, SIN FALTAR UNA DE ELLAS.

¿QUÁN PRECIOSOS TE SON, OH DIOS, TUS PENSAMIENTOS?

¿QUÁN GRANDE ES LA SUMA DE ELLOS?

SI UNO NUMERO, SE MULTIPLICAN MÁS QUE LA ARENA;

SE NUMERO, Y AÚN AÚN CONTIGO.

Dio infatti ha tanto amato il mondo da dare il suo Figlio unigenito, perché
chiunque crede in lui non muoia, ma abbia la vita eterna.

Giovanni 3:16

GRACIAS MAMÁ:

GRACIAS, PORQUE TÚ CONVIRTIENDO LA CASA DONDE VIVO EN UN VERDADERO HOGAR,
QUE ES TAN IMPORTANTE PARA LA FORMACIÓN SÓLIDA DE CUALQUIER SER HUMANO,
ME ATENDASTE Y ME FACILITASTE EL PASO QUE AMORA DOT,
TE AGRADEZCO POR TUS CUIDADOS Y POR TODO EL AMOR BRINDADO DESDE ANTES DE QUE
NACIERA, POR TUS CONSEJOS CUANDO LOS NECESITO, POR TUS SABIOS CONSEJOS,
EN RESUMIR POR TU APOTO EN TODO TIEMPO,
GRACIAS POR SER TÚ MI MADRE, YA QUE SINO HUBIERA SIDO A TÍ
TODO ESTO HUBIERA SIDO MUY DIFÍCIL.

GRACIAS PAPÁ:

PORQUE GRACIAS A TÚ APOTO Y CONSEJO, HE LLEGADO AL TÍTULO DE ESTA ETAPA DE MI VIDA,
LA CUAL CONSTITUYE LA HERENCIA MÁS VALIOSA QUE PUDIERA RECIBIR,
TE ADMIRO Y TE RESPECTO.

GRACIAS NIÑI:

GRACIAS POR QUERERME Y MOSTRARME TÚ CARIÑO EN TODO TIEMPO.

GRACIAS DONNA:

GRACIAS POR TODO TÚ AMOR, APOTO Y COMPRENSIÓN.

GRACIAS CP. ARNALDO SANCHEZ:

GRACIAS POR SU TIEMPO DEDICADO EN LA REVISIÓN DEL PRESENTE TRABAJO, POR SU
OPORTUNIDAD DE COLABORAR.

INTRODUCCIÓN	1
CONSIDERACIONES GENERALES	5
SIGLAS	6
I. GENERALIDADES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	8
1.1. ANTECEDENTES	8
1.2. BASE CONSTITUCIONAL	10
1.3. OBJETIVO	13
1.4. NECESIDAD DE SU EXISTENCIA	13
1.5. ESTRUCTURA	13
1.6. GRUPO POBLACIONAL QUE AMPARA	15
2. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	16
2.1. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	16
2.2. RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL	17
2.2.1. Seguro de Enfermedades y Maternidad	17
2.2.1.1. Concepto	17
2.2.1.2. Objetivo	17
2.2.1.3. Sujetos de aseguramiento a este ramo de seguro	17
2.2.1.4. Prestaciones en dinero	19
2.2.1.4.1. Prestaciones en dinero por Enfermedad	19

2.2.1.4.2. Prestaciones en dinero por Maternidad	20
2.2.1.4.3. Suspensión del subsidio	21
2.2.1.4.4. Prestaciones en dinero por fallecimiento del Asegurado	22
2.2.1.5. Prestaciones en especie	22
2.2.1.5.1. Prestaciones en especie para enfermedades no profesionales	22
2.2.1.5.1.1. Asistencia médico-quirúrgica	22
2.2.1.5.1.2. Asistencia Dental	23
2.2.1.5.1.3. Servicios Farmacéuticos	23
2.2.1.5.1. Prestaciones en especie en caso de maternidad	23
2.2.1.5.2.1. Asistencia obstétrica	24
2.2.1.5.2.2. Ayuda en especie por seis meses para lactancia	24
2.2.1.5.2.3. Una canastilla al nacer el hijo	24
2.2.2. Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte	25
2.2.2.1. Concepto	25
2.2.2.2. Objetivo	25
2.2.3. Seguro de Riesgo de Trabajo	26
2.2.3.1. Concepto	26
2.2.3.2. Objetivo	26
2.2.3.3. Tipos de Riesgos de Trabajo	26
2.2.3.3.1. Accidentes de Trabajo	26
2.2.3.3.2. Enfermedades de Trabajo	27
2.2.3.4. Lo que pueden producir los Riesgos de Trabajo	27
2.2.3.5. Prestaciones en especie	27
2.2.3.6. Prestaciones en dinero	28
2.2.3.7. Límite de la Prima	29
2.2.4. Seguro de Guarderías	30
2.2.4.1. Concepto	30
2.2.4.2. Objetivo	30
2.2.4.3. Sujeto de Aseguramiento	30

2.3. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	30
2.3.1. Tipos de Salarios	30
2.3.2. Determinación	31
2.3.3. Conceptos Excluyentes	33
2.4. TOPES DE COTIZACIÓN	35
2.5. CUOTAS	35
2.5.1. Objetivo	35
2.5.2. Cuotas Patronales	36
2.5.3. Cuotas Trabajador	36
2.5.4. Entero de las Cuotas	37
2.5.4.1. Periodicidad	37
2.5.4.2. Forma de Pago	39
2.5.4.3. Lugar de Pago	39
2.6. OBLIGACIONES PATRONALES	40
2.7. CUADRO SINÓPTICO DE LOS SEGUROS	
COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO	
DE LA LSS	40
3. LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL	43
3.1. ANTECEDENTES	43
3.2. EL POR QUÉ DE LA NUEVA LEY DEL	
SEGURO SOCIAL	43
3.3. OBJETIVO DE LAS REFORMAS A LA LEY	
DEL SEGURO SOCIAL	44
3.4. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	45

3.5. RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL	45
3.5.1. Seguro de Enfermedades y Maternidad	45
3.5.1.1. Concepto	45
3.5.1.2. Objetivo	46
3.5.1.3. Sujetos de aseguramiento a este Ramo de Seguro	46
3.5.1.4. Prestaciones en especie	47
3.5.1.5. Prestaciones en dinero	47
3.5.2. Seguro de Invalidez y vida	47
3.5.2.1. Concepto	48
3.5.2.2. Objetivo	48
3.5.2.3. Derechos del Asegurado por Estado de Invalidez	48
3.5.2.4. Derechos del Asegurado en el Ramo de vida	49
3.5.2.5. Cuantía de las pensiones de invalidez y vida	49
3.5.3. Seguro de Riesgo de Trabajo	50
3.5.3.1. Concepto	50
3.5.3.2. Objetivo	51
3.5.3.3. No se consideran R.T.	51
3.5.3.4. Lo que pueden producir los R.T.	51
3.5.3.5. Prestaciones en especie	52
3.5.3.6. Prestaciones en dinero	52
3.5.3.7. Incremento periódico de las pensiones	53
3.5.3.8. Siniestralidad	53
3.5.3.9. Autoderminación de la Prima de Cotización	54
3.5.3.9.1. Fijación de la Prima	54
3.5.3.9.2. Tabla de Prima en por ciento	55
3.5.3.9.3. Cálculo	55
3.5.3.9.4. Vigencia de la prima	58
3.5.3.9.5. Autodeclaración patronal	58
3.5.3.9.6. Rectificación de la Prima	58
3.5.3.9.7. Bajas en el Periodo	59

3.5.4. Seguro de Retiro	59
3.5.4.1. Concepto	59
3.5.4.2. Objetivo	59
3.5.4.3. Rama de Cesantía en Edad Avanzada	60
3.5.4.4. Rama de vejez	60
3.5.4.5. Esquema	61
3.5.5. Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	61
3.5.5.1. Concepto	62
3.5.5.2. Objetivo	62
3.5.5.3. Sujetos de aseguramiento	63
3.5.5.4. Prestaciones Sociales	63
3.5.5.4.1. Prestaciones Sociales Institucionales	63
3.5.5.4.2. Prestaciones de Solidaridad Social	64
3.5.5.5. Distribución de la Aportación patronal al Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	64
3.6. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	65
3.6.1. Determinación	65
3.6.2. Conceptos excluyentes	65
3.7. TOPES DE COTIZACIÓN	67
3.8. CUOTAS	67
3.8.1. Objetivo	67
3.8.2. Cuotas Patronales y Cuotas Trabajador	68
3.8.3. Cuota Fija	69
3.8.4. Excedente de 3 S.M.G.V.D.F.	70
3.8.5. Entero de las Cuotas	70
3.8.5.1. Periodicidad	71
3.8.5.2. Forma de Pago	71
3.8.5.3. Lugar de Pago	71
3.9. OBLIGACIONES PATRONALES	72

4. COMPARACIÓN DE LA LSS CON LA NLSS	73
4.1. RAMOS DE SEGURO	74
4.2. LIMITES DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO	75
4.3. TOPES DE COTIZACIÓN	76
4.4. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	77
4.5. CONCEPTOS DE INTEGRACIÓN A LA BASE DE COTIZACIÓN	78
4.6. CUOTAS	79
4.6.1. Cuotas Patronales y Cuotas del trabajador	79
4.6.2. Exención para el pago de cuotas	81
4.7. ENTERO DE LAS CUOTAS	82
4.7.1. Periodicidad	83
4.7.2. Forma de Pago	83
4.7.3. Lugar de pago	83
4.8. ESQUEMA DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES	84
5. LA LINFONAVIT 1997	86
5.1. ANTECEDENTES	86
5.2. FUNDAMENTO LEGAL	87
5.3. VIGENCIA DE LAS REFORMAS	89
5.4. QUÉ ES EL INFONAVIT	89
5.5. OBJETIVO	89

5.6. ESTRUCTURA	90
5.7. MODIFICACIONES A LA LINFONAVIT 1996	90
5.7.1. Obligaciones patronales	90
5.7.1.1. Hasta la vigencia de la LSS	90
5.7.1.2. A partir de la entrada en vigor de la NLSS	91
5.7.1.3. Nuevas Obligaciones Patronales	91
5.7.2. Modificación a la Determinación del S.B.C.	93
5.7.3. Nuevas Facultades del INFONAVIT	93
5.7.4. Diversos	94
5.8. CONCEPTOS DE INTEGRACIÓN A LA BASE DE COTIZACIÓN	94
5.9. PRESTACIONES	96
5.9.1. Tipos de Prestaciones	96
5.9.2. Plazo de liquidación	96
5.9.3. Requisitos para la obtención de un Crédito	97
5.9.3.1. Datos a proporcionar	97
5.9.3.2. Documentación requerida	97
5.10. APORTACIONES	98
5.10.1. Base	99
5.10.2. Tasa	99
5.10.3. Cálculo de cuotas de aportación	99
5.11. TOPES DE COTIZACIÓN	99
5.12. DICTAMEN	100
5.12. ENTERO DE LAS APORTACIONES	101
5.12.1. Periodicidad	101
5.12.2. Forma de pago	101

6. CORRELACIÓN DE LA NLSS CON LA LINFONAVIT 1997	102
6.1. BASE DE COTIZACIÓN	102
6.2. TOPES DE COTIZACIÓN	103
6.3. PORCENTAJES PARA APLICACIÓN DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES	103
6.4 ENTEROS DE LAS CUOTAS	107
6.4.1. Periodicidad	107
6.4.2. Lugar de Pago	107
6.4.3. Forma de pago	108
6.5. OBLIGACIONES PATRONALES	108
6.6. TIPOS DE SALARIOS	111
6.7. DISTRIBUCIÓN DE CUOTAS O-P	113
7. CASO PRÁCTICO	114
7.1. PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA LFT	114
7.2. POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA	115
7.3. DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO	116
8. PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA LSS Y LA NLSS	158

9. SINOPSIS DE LOS REGLAMANETOS DE LA NLSS	165
10. CONCLUSIONES	169
11. GLOSARIO	174
12. ANEXOS	178
ANEXO 1: SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA	178
ANEXO 2: CIRCULAR PARA EMPLEAR EL SUA.	180
ANEXO 3: CONSERVACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS	181
ANEXO 4: CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO	183
ANEXO 5: ENTES QUE SE ENCARGAN DE OTORGAR LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	184
13. FUENTES DE INFORMACIÓN	185
13.1. BIBLIOGRÁFICA	185
13.2. HEMEROGRÁFICA	186

INTRODUCCIÓN.

Debido a los constantes cambios que se han gestado en la sociedad mexicana en aspectos tan diversos como los políticos, económicos, sociales, fiscales y de seguridad social, se presenta la necesidad de conocer y profundizar en el estudio de la Nueva Ley del Seguro Social y en las reformas a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Por ello el presente trabajo, tiene por objeto mostrar las disposiciones más relevantes de la Nueva Ley del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores que entrarán en vigor a partir del primero de Julio de 1997.

El proceso que ha vivido la sociedad mexicana durante los últimos años ha tenido un solo propósito: promover el progreso social para mejorar así las condiciones de vida de todos los mexicanos, en particular las de aquellos grupos con quienes existe una histórica deuda social. Lo que se busca y pretende es alcanzar, entre otros objetivos, mayores niveles de salud.

La seguridad social, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana -asistenciales, clínicos, económicos, sociales, culturales, deportivos, etc.-

El sistema de seguridad social en México es heterogéneo y complejo, y en él participan numerosas instituciones, la realidad es que debido a su peso específico, son dos las que lo describen y caracterizan mayormente: el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado. De hecho, entre las dos cubren 95% de la seguridad social que se presta en el país.

Existen diversas instituciones cuyas funciones se pueden caracterizar válidamente dentro del ámbito de la seguridad social, bien por fortalecer la prestación esencial que es el salario, bien por brindar cultura, recreación y esparcimiento. Entre otras instituciones están: el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSTE), el Fondo de la Vivienda Militar (FOVIMI), el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el Consejo Nacional para la Cultura y Recreación de los Trabajadores (CONACURT). (Ver Anexo 5).

En esta investigación se hace un análisis comparativo entre la Ley del Seguro Social que rige hasta el 30 de Junio de 1997 y la Nueva Ley del Seguro Social que

regirá a partir del 1° de Julio de 1997 en su régimen obligatorio, además se comentan los cambios que presenta en lo referente a los ramos de seguro, el cálculo de las cuotas, topes de cotización, sujetos de aseguramiento, el periodo que se requiere de semanas cotizadas para poder tener derecho a las prestaciones que otorga el Seguro Social, la nueva periodicidad de pago de las cuotas, el tiempo que se tiene para presentar avisos de modificación de salarios, los cambios en lo referente al Seguro de Riesgos de Trabajo, los límites de la Prima de Riesgo de Trabajo, la nueva fórmula para obtener la siniestralidad de los patrones, los cambios en lo referente a la integración del Salario Base de Cotización y las infracciones.

De acuerdo al Artículo 6 del Código Fiscal de la Federación que nos señala que las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran; y dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimiento que se expidan con posterioridad, por lo tanto, en el presente trabajo se le ha dado a la Ley del Seguro Social la misma importancia que a la Nueva Ley del Seguro Social.

También se detallan las posibles ventajas y desventajas que se tienen con los cambios a esta Ley de Seguridad Social y que dieron vida a la Nueva Ley del Seguro Social.

Además se muestra la importancia que tiene esta carga social para las empresas y cuales son las repercusiones que trae consigo un cambio en la legislación que rige la Seguridad Social, que como se verá afectará en forma negativa al sector patronal.

Por otra parte, se hace la correlación de la Nueva Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores con sus reformas aplicables a la entrada en vigor de la Nueva Ley del Seguro Social.

Sólo se describe el Régimen Obligatorio, ya que es el régimen en el cual están inscritos los trabajadores de la iniciativa privada y este es el punto de estudio de la presente investigación. Como sabemos, el Seguro Social debe ser obligatorio en forma general y en lo particular puede ser voluntario, ya que si todo el régimen del Seguro Social fuera voluntario no podría garantizar la subsistencia del Instituto Mexicano del Seguro Social y esto iría en detrimento de los fines que persigue, por ello, la regla general es que el régimen sea obligatorio y la excepción que sea voluntario.

Cabe señalarse que debido a que el sector laboral ha resultado seriamente dañado por las crisis inflacionarias que han ocurrido en nuestro país, que van acompañadas de una devaluación económica y como resultado, la pérdida del poder adquisitivo de sus remuneraciones; como forma de sanear, en parte esta

realidad se conformó la prestación llamada "SAR", la cual esta integrada por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que es una prestación que ya existía y la otra una aportación nueva a partir de 1992 manejada por el Instituto Mexicano del Seguro Social que es el Seguro de Retiro. Ambas conforman, el Sistema de Ahorro para el Retiro.

Considerando que los Reglamentos de la Nueva Ley del Seguro Social son de vital importancia ya que estos complementan a dicha Ley, en la presente tesis se muestra una sinopsis de los mismos, la cual se encuentra en la parte final del presente trabajo.

Por último, deseo que este trabajo de investigación sea una aportación a la gran diversidad de estudios que seguramente surgirán al momento de la aplicación de la Nueva Ley del Seguro Social y del la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Nota:

Las disposiciones incluidas en el presente trabajo de investigación son las vigentes hasta el 30 de Junio de 1997.

CONSIDERACIONES GENERALES:

En el presente trabajo se entenderá por Ley del Seguro Social, aquella que rige hasta el 30 de Junio de 1997; y por Nueva Ley del Seguro Social, aquella que entrará en vigor a partir del 1° de Julio de 1997. Además al hablar de la Ley del INFONAVIT 1996 nos referiremos a la Ley que rige hasta el 30 de Junio de 1997 y por Ley del INFONAVIT 1997, es la Ley del INFONAVIT con las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Enero de 1997 que entra en vigor en la misma fecha que la Nueva Ley del Seguro Social.

Para efectos del caso práctico, el Salario Mínimo General del Distrito Federal que se toma para el desarrollo del mismo es el vigente a partir del 3 de Diciembre de 1996; el cual es \$ 26.45, según el Diario Oficial de la Federación publicado el 02 de Diciembre de 1996, el cual se encuentra vigente durante el desarrollo de la presente tesis. Considero que el salario que se tomo no es realmente lo importante sino la esencia y el procedimiento de cálculo para mostrar las modificaciones que hay en la NLSS en relación a la LSS e la LINFONAVIT.

En el caso práctico, el criterio seguido para redondear las cantidades es:

.50 = Baja a la unidad inmediata anterior.

.51 = Sube a la unidad inmediata siguiente.

Este trabajo toma en cuenta el Art. 1° transitorio de la Nueva Ley del Seguro Social que nos dice que la entrada en vigor de la Nueva Ley del Seguro Social es el 1° de Julio de 1997 de acuerdo a la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 21 de Noviembre de 1996; cabe señalar que esta fecha puede cambiar durante el transcurso de la presentación del presente trabajo de Investigación.

Cabe mencionar que los acuerdos del H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social son vigentes mientras lo sea la Ley para la cual fueron creados.

SIGLAS:

Para efecto del presente trabajo las abreviaturas que se usarán serán las siguientes:

AFORE, Administradoras del Fondo para el Retiro

Art., Artículo

C.E.A., Cesantía en Edad Avanzada

C.E.A. y V., Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

CIR, Cuenta Individual de Retiro

CONSAR, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

CFE, Código Fiscal de la Federación.

CURP, Clave Única de Registro de Población.

D.F., Distrito Federal.

DOF, Diario Oficial de la Federación.

E y M, Enfermedades y Maternidad.

IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social.

INFONAVIT, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

INPC, Índice Nacional de Precios al Consumidor.

I. y V., Invalidez y Vida.

ISSSTE, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado.

LINFONAVIT, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

LFJ, Ley Federal del Trabajo.

LSS, Ley del Seguro Social.

NLSS, Nueva Ley del Seguro Social.

O-P, Obrero Patronales

Pres. Soc., Prestaciones Sociales

R.T., Riesgos de Trabajo

S.B.C., Salario Base de Cotización.

S.D., Salario Diario.

S.E. y M., Seguro de Enfermedades y Maternidad

SHCP, Secretaría de Hacienda y Crédito Público

S.M.G.A.G., Salario Mínimo del Area Geográfica.

S.M.G.V.D.F., Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal.

S.R., Seguro de Retiro

SUA, Sistema Único de Autodeterminación

I. GENERALIDADES DE LA
LEY DEL SEGURO SOCIAL

Ventaja

0

Desventaja



1. GENERALIDADES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Después de haber señalado las consideraciones que son importantes para la lectura del presente trabajo, a continuación se señalan los antecedentes que se tienen de la LSS.

1.1. ANTECEDENTES.

La LSS nace como una respuesta para la protección de la clase trabajadora.

"En el año de 1916, Venustiano Carranza, ante el Congreso Constituyente por él convocado, sostuvo : "Los agentes del Poder Público deben ser : Instrumentos de Seguridad Social."

En este Congreso se aprobó el Art. 123 Constitucional, por lo que México fue, el primer país en el mundo que incluyó en su texto Constitucional disposiciones para regular las relaciones Obrero Patronales.

Dentro de este precepto se incluyó la frac. XXIX, que señalaba : "Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguridad populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular".

Esta fracción fue reformada en 1929 y se redactó en los siguientes términos : "Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá : Seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos".

En 1921, se elaboró un proyecto de Ley del Seguro Social, que nunca se promulgó, en 1929 se formuló una iniciativa de Ley para obligar a los patrones y a los obreros a depositar en una institución bancaria cantidades equivalentes del 2% al 5% del salario mensual para constituir un fondo en beneficio de los trabajadores. Desde 1932, en que el Congreso de la Unión otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República para que expediera la Ley del Seguro Social Obligatoria, hasta 1942 hubo una gran actividad en este sentido en los organismos oficiales ; pero no fue sino

hasta 1943 que se expidió la LSS durante el régimen presidencial del General Ávila Camacho.

En la Exposición de Motivos de la LSS se sostiene que siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para subsistencia de ellos y la de sus familiares, todo hecho que implica pérdida o disminución del mismo causa a todos ellos perjuicios trascendentales.

Por ello se indica que aunque no exista una forma que impida de modo general y absoluto las consecuencias de los riesgos, sí se puede proteger el salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como resultado de las contingencias de la vida del trabajador, siendo ese medio el Seguro Social que, al proteger el salario, aminora las penalidades en los casos de incapacidad, de vejez u orfandad y auxilia a la mujer trabajadora y a la esposa del trabajador en el caso de la maternidad. Esta exposición agrega que el Seguro Social desde el amplio punto de vista de los intereses de la sociedad tiende a evitar que la miseria y la angustia azoten a grandes sectores de la población nacional. El régimen del Seguro Social no es susceptible de aplicarse de un modo general e indeterminado a todos los individuos de la sociedad, sino que solamente abarca a las personas que perciben un sueldo o salario; los lineamientos del sistema se formulan tomando en cuenta las necesidades y la condición general del asalariado, o sea que no considera el riesgo particular de cada persona que se asegura, sino que atiende a las condiciones económicas del sector social que trata de asegurar.

Por otra parte se estimó que la protección impartida por el Seguro Social, entraña una fusión de interés público y por ello no puede ser encomendada a empresas privadas sino que compete al Estado intervenir, ya que quien sufre a la postre los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los obreros, es la colectividad entera. Se sostuvo que el Estado tiene la obligación de proteger la salud y la vida de los individuos que no cuentan con recursos para resguardarlos por sí mismos ni tienen la preparación suficiente para prevenir las contingencias del futuro.

Otro principio aceptado fue el de que el Seguro Social deberá establecerse con carácter de obligatorio, para garantizar la estabilidad y la permanencia del sistema y para extenderlo a la mayor cantidad de personas, porque se reconoció que la posición del Estado debería ser tutelar en cuestiones de primordial interés público, logrando, además, que resulte imposible el hecho de que la falta de previsión y la falta de pago de primas, como ocurre en los seguros privados, ocasione la pérdida de los derechos del asegurado.

Debemos destacar que un principio fundamental dentro del régimen de la Seguridad Social es el de la solidaridad, o sea que se contempla a los patronos como

integrantes de una clase y a los trabajadores formando parte de un sector determinado, sin destacar características individuales de un patrón o de un trabajador, de tal modo que quizá el patrón pague primas por riesgos profesionales que nunca ocurran en su empresa, es decir, se trata de crear una conciencia colectiva de ayuda recíproca."¹

1.2. BASE CONSTITUCIONAL:

La LSS desde un punto de vista social, tiene su base constitucional en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A" que regula las relaciones O-P en las entidades de la iniciativa privada; y señala:

" Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

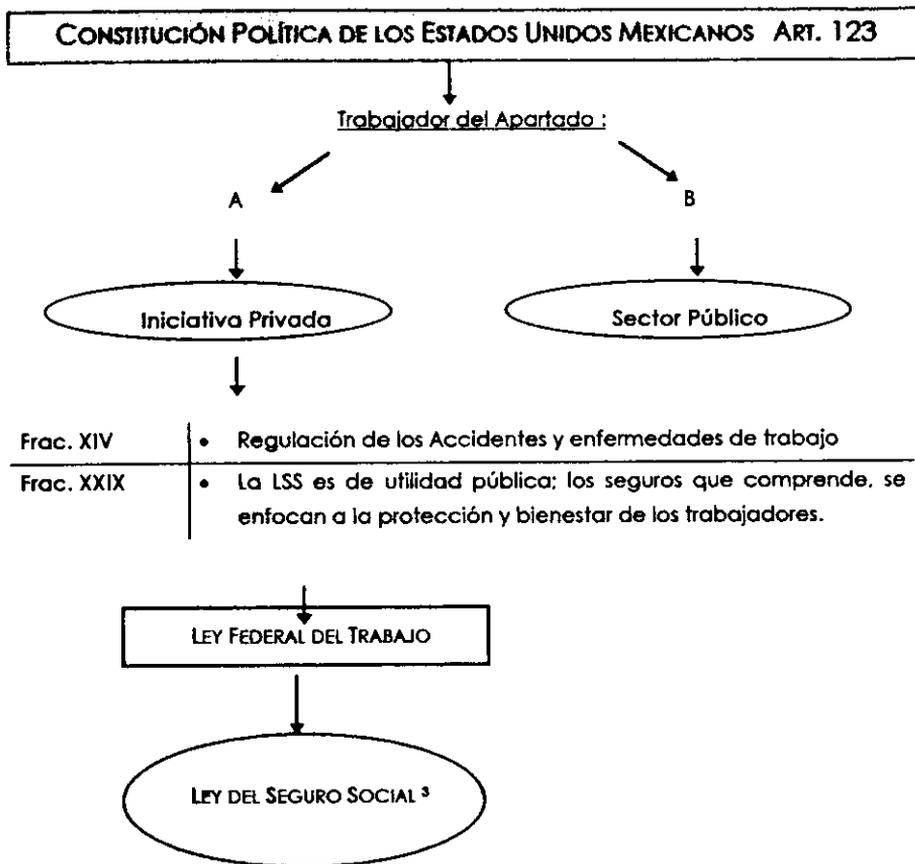
...

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."²

¹ Manual de Derecho del Trabajo De: Euquerio Guerrero Edit. Porrúa. Capítulo XLVI pág. 481-491

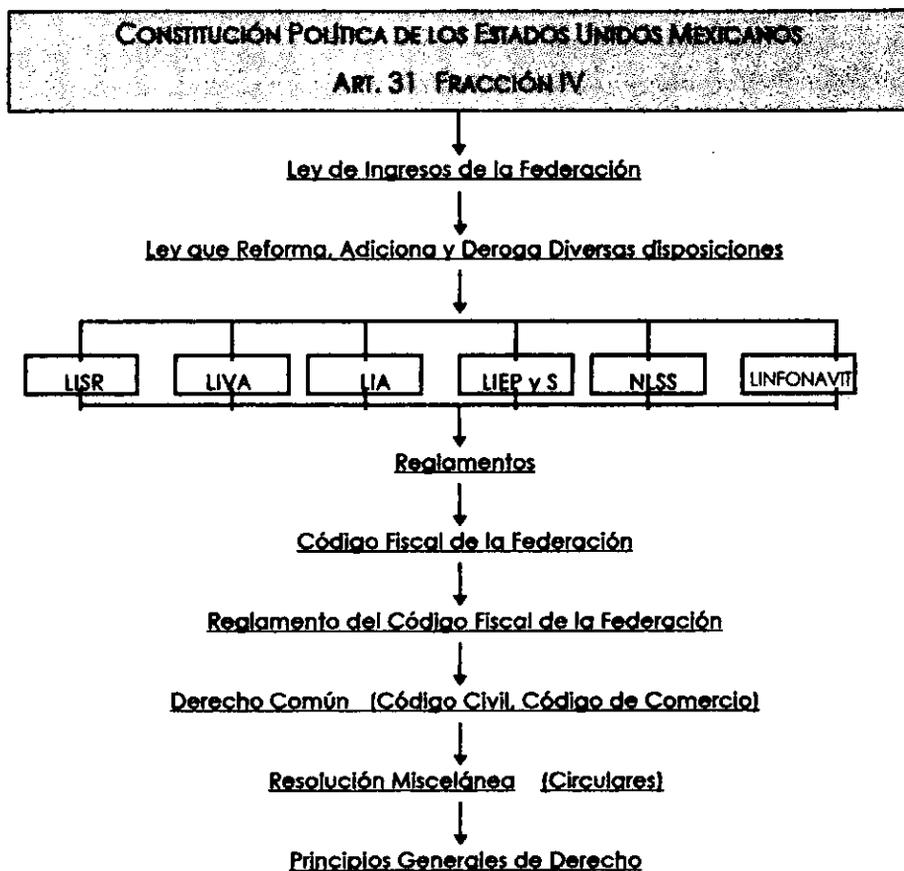
² Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1º y 2º Párrafo Aparta A fracciones XIV y XXIX.

A continuación se presenta en forma gráfica el Art. 123 anteriormente escrito:



Por otra parte, desde un punto de vista fiscal, la LSS tiene su base constitucional en el Art. 31 Fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que nos señala que es obligación de los mexicanos contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. El Código Fiscal de la Federación en sus Art. 1º y 2º nos señalan que las personas físicas y morales están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas; dentro de la clasificación de las contribuciones tenemos que las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a

cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas en Ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.



³ La LSS es de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos.

1.3. OBJETIVO.

El Estado Mexicano, a partir de 1917, tiene como una de sus finalidades esenciales dar respuesta a las aspiraciones sociales que alentaron las luchas históricas que ha vivido nuestro país. Por su naturaleza y origen, tiene el compromiso de procurar el bienestar para los más desprotegidos, promover el desarrollo integral y crear condiciones de igualdad de oportunidades.

Se establece que la seguridad social tiene por finalidad garantizar:

- El derecho humano a la salud
- La asistencia médica
- La protección de los medios de subsistencia
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivos.

1.4. NECESIDAD DE SU EXISTENCIA.

Es de vital importancia la existencia de la LSS, ya que ésta regula el aspecto de la Seguridad Social en nuestro país entre las relaciones O-P que se tienen en las entidades de la iniciativa privada; con la LSS se pretende mejorar los medios, calidad y nivel de vida de la población trabajadora en el sector privado. Con la existencia de la LSS se obliga a proporcionar prestaciones a los asegurados para que sea aumentado su salario real.

1.5. ESTRUCTURA

La LSS así como la NLSS comprenden dos regímenes los cuales son :

- El régimen obligatorio.
- El régimen voluntario.

La estructura de la NLSS, es la siguiente:

- Capítulo I:** **Generalidades**
- Capítulo II:** **Bases de Cotización y Cuotas**
- Capítulo III:** **Seguro de Riesgo de Trabajo**
Sección I.- Generalidades
Sección II.- Prestaciones en especie
Sección III.- Prestaciones en Dinero
Sección IV.- Incremento Periódico de las Pensiones
Sección V.- Régimen Financiero
Sección VI.- Prevención de Riesgos de Trabajo.
- Capítulo IV:** **Seguro de Enfermedades y Maternidad**
Sección I.- Generalidades
Sección II.- Prestaciones en especie
Sección III.- Prestaciones en Dinero
Sección IV.- Régimen Financiero
Sección V.- Conservación de Derechos
Sección VI.- Medicina Preventiva.
- Capítulo V:** **Seguro de Invalidez y Vida**
Sección I.- Generalidades
Sección II.- Ramo de Invalidez
Sección III.- Ramo de Vida
Sección IV.- Asignaciones familiares y ayuda asistencial
Sección V.- Cuantía de las pensiones de invalidez y Vida
Sección VI.- Régimen Financiero.
Sección VII.- Conservación y reconocimiento de derechos.
- Capítulo VI:** **Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez**
Sección I.- Generalidades
Sección II.- Ramo de Cesantía en Edad Avanzada
Sección III.- Ramo de Vejez
Sección IV.- Ayuda gastos matrimonio
Sección V.- Régimen Financiero
Sección VI.- Pensión Garantizada

<u>Capítulo VII:</u>	<u>Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales</u>
	Sección I.- Generalidades
	Sección II.- Ramo de Prestaciones Sociales
	Sección III.- Régimen Financiero
	Sección IV.- Prestaciones de Solidaridad Social
<u>Capítulo VIII:</u>	<u>Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio</u>
<u>Capítulo IX:</u>	<u>Incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio</u>
<u>Capítulo X:</u>	<u>Seguridad Social en el Campo</u>

Es importante conocer la estructura de la NLSS para estar familiarizados con su contenido, su localización y ver que los cambios fundamentales se dieron en los nuevos ramos que ahora se tienen; que son en particular el área de pensiones.

1.6. GRUPO POBLACIONAL QUE AMPARA.

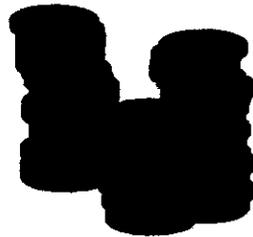
La LSS, va dirigida a todas las personas que tengan, con motivo de su actividad laboral, una relación de trabajo directa con los particulares, o bien, trabajen por cuenta propia, es decir, tienen derecho a estar en un régimen voluntario del Seguro Social, dentro del cual se encuentra el Seguro de Salud para la Familia. (Ver Anexo 1).

Parte de la población trabajadora excluida de las prestaciones otorgadas por el IMSS son los trabajadores del gobierno; éstos están regulados por otra Ley y las prestaciones de Seguridad Social son proporcionadas por el ISSSTE.

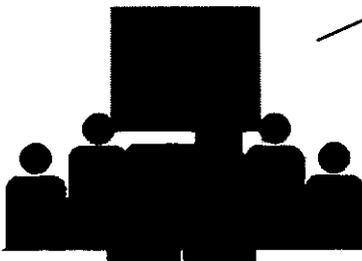
2. LEY DEL SEGURO SOCIAL



Clase Trabajadora



Cuotas al Seguro Social
forman un fondo en
beneficio a los
trabajadores



El Congreso aprueba
el Artículo 123
Constitucional en 1916

2. LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Se mencionara la estructura que tiene la LSS y de las ramas de seguro que comprende.

2.1. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO:

De acuerdo al Art. 12 de la LSS tenemos que son Sujetos de Aseguramiento del régimen obligatorio los siguientes :

- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos, es decir, trabajadores asalariados.
- Los miembros de Sociedades Cooperativas de Producción y Administraciones Obreras o Mixtas.
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.

Otros sujetos del régimen obligatorio por decreto según el Art. 13 de LSS, son los siguientes :

- "Los trabajadores en industrias familiares y los Independientes, profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- Los ejidatarios y comuneros organizados para el aprovechamiento forestal, industrial y comercial o en razón de fideicomiso.
- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a éstos.
- Los pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente.
- Los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio cuando, no estén ya asegurados de acuerdo con lo que marque la ley."⁴

⁴ Art. 13 LSS

Cabe señalar, que el Ejecutivo Federal determinará por decreto, a propuesta del IMSS, las modalidades y fecha de incorporación obligatorio al régimen del Seguro Social, de los sujetos de aseguramiento, así como de los trabajadores domésticos.

2.2. RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

La LSS comprende los siguientes ramos de seguridad social:

2.2.1. Seguro de Enfermedades y Maternidad.

En relación al S.E y M se tiene lo siguiente:

2.2.1.1. Concepto

El S.E y M da servicios a los trabajadores afiliados y a sus familias. Otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

2.2.1.2. Objetivo

Su objetivo es proteger al asegurado dándole servicio de asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria desde el comienzo de su enfermedad y durante el plazo establecido para el mismo padecimiento.

Protege a la asegurada otorgándole subsidio cuando no pueda laborar en el periodo anterior y posterior al parto.

2.2.1.3. Sujetos de Aseguramiento

Los sujetos que tienen derecho a recibir las prestaciones de este ramo de seguro son:

1. "El asegurado,
2. El pensionado por:
 - Incapacidad permanente

- Invalidez, vejez, Cesantía en edad avanzada y
- Viudez, orfandad o ascendencia.

Los sujetos siguientes, tendrán incluso derecho a las prestaciones respectivas si reúnen, los requisitos siguientes:

- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
 - Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones del art. 99 de la LSS que nos rige, el cual dice lo siguiente: *En caso de enfermedad, el IMSS otorgará al asegurado la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento. No computará en el mencionado plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita continuar en el trabajo y seguir cubriendo las cuotas correspondientes.*
3. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.
 4. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste, el concubinario, siempre que esté totalmente incapacitado y hubiera dependido económicamente de la asegurada y reúna, en su caso, los requisitos señalados en el párrafo anterior.
 5. La esposa del pensionado por Incapacidad permanente, Invalidez, vejez, Cesantía en edad avanzada; y Viudez, orfandad o ascendencia. A falta de esposa, la concubina, con la que haya hecho vida marital durante los 5 años anteriores a la pensión, o con la que haya procreado hijos.
 6. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados en los términos consignados en las fracciones anteriores;
 7. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de 25 años, cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
 8. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, vejez y C.E.A., que se encuentran disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente;
 9. El padre y la madre del asegurado, si es que viven en el hogar de éste.

10. El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente, por invalidez, C.E.A. y viudez, orfandad o ascendencia⁵, si reúnen el requisito de convivencia, es decir, que el padre y madre del asegurado vivan en el hogar de éste⁶."

2.2.1.4. Prestaciones en dinero⁷

Las prestaciones en dinero se otorgan por enfermedad, por maternidad y fallecimiento del asegurado, de lo cual tenemos lo siguiente:

2.2.1.4.1. Prestaciones en dinero por Enfermedad

Por enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.

Se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquella en que el IMSS certifique el padecimiento. La subdirección médica podrá señalar una fecha de comienzo de la enfermedad, cuando el asegurado enferme en algún sitio en que el IMSS no disponga de servicios médicos, siempre que se demuestre plenamente esa circunstancia y se presente certificado de enfermedad expedido por médico cirujano con Título registrado en la Secretaría de Salud.

El subsidio se pagará a partir del cuarto día del juicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas. Si al concluir dicho periodo el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del IMSS, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta 26 semanas más.

La razón por la cual el subsidio nace hasta el cuarto día de incapacidad es que la gran mayoría de los padecimientos menores sólo originan incapacidades menores de tres días, como catarras, gripas, padecimientos gástricos o intestinales, que si dieran derecho a subsidio originarían un enorme trabajo administrativo y fomentaría el ausentismo en las empresas.

Para lo cual ni el IMSS ni el patrón tienen obligación de cubrir subsidio o salarios durante los primeros tres días de incapacidad, salvo que el patrón haya tomado a su cargo esa obligación por contrato colectivo o individual de trabajo o por haber establecido de hecho esa costumbre en la empresa.

⁵ Art. 92 fracción II, incisos a, b, c de la LSS.

⁶ Art. 92 fracción IX LSS.

⁷ Información obtenida del Art. denominado "Seguro de enfermedad General y Maternidad" escrito por la Dra. Gloria Arellano Bernal, en la Revista Laboral no. 50 páginas: 62-68.

El derecho de este subsidio se tendrá cuando el asegurado haya cubierto cuando menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, esto con el propósito de impedir que haya simulación de relaciones laborales para que se otorguen prestaciones a quienes no tengan derecho a ellas.

La cuantía diaria del subsidio será el equivalente a 60% del S.B.C., los subsidios no pagarán por periodos vencidos que no excederán de una semana.

El médico del IMSS debe tomar en cuenta que el subsidio en dinero está destinado para los casos en que existe incapacidad completa para el trabajo, por enfermedad temporal que traiga como consecuencia la pérdida del salario. Por consiguiente, para autorizar el subsidio deben tomarse en cuenta los siguientes factores:

- Que exista impedimento físico o psíquico ocasionado por la enfermedad atendida, para desempeñar el trabajo actual o regular del enfermo.
- La necesidad o conveniencia del descanso, reposo o abstención del trabajo como factor del tratamiento médico.
- La posibilidad de prevenir la invalidez.

El derecho a cobrar el subsidio por incapacidad prescribirá al año, contado a partir de la fecha en que nace el derecho a percibirlo.

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

2.2.1.4.2. Prestaciones en dinero por Maternidad

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

En los casos en que la fecha fijada por los médicos del IMSS no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por 42 días posteriores al mismo.

Debe tenerse presente a este respecto que no se trata de un periodo de 84 días, como frecuentemente ha sido entendido, sino de dos de 42 días, uno anterior al parto y otro posterior al mismo, pero como es usual que el parto no ocurra precisamente en el día prefijado, cuando se retrasan más de 12 días de la fecha fijada se cubre un subsidio equivalente al de enfermedad (60% del S.B.C.) por los días que exceden de 54, si por el contrario el parto ocurre antes del día prefijado, no hay

derecho a los días que hubiesen faltado para completar los 42 días, porque siendo el subsidio un sustituto del salario, se requiere para que haya lugar a él, que falte el salario debido a la proximidad del parto, pero en este supuesto la asegurada ha estado laborando y no hay falta de salario en esos días.

Los requisitos para que nazca el derecho al subsidio son:

- "Certificación del embarazo por médicos del IMSS, que no realice trabajo retribuido durante el periodo de incapacidad por maternidad.
- Que tenga cubiertas 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio."⁸ Si no tiene el número referido de cotizaciones, el salario será cubierto por el patrón.
- Que no ejecute trabajo alguno mediante retribución.

2.2.1.4.3. Suspensión del subsidio

Si la asegurada no observa las prescripciones dictadas por el médico del IMSS, se suspenderán las prestaciones y el subsidio de maternidad, lo mismo si durante el periodo de incapacidad la asegurada desempeña trabajos retribuidos; el médico tratante y el servicio de inspección controlarán esa situación.

Cabe señalar que es muy frecuente que en las empresas, la trabajadora embarazada desee seguir colaborando hasta una fecha muy cercana al parto, mediante el pago de honorarios, el aceptar esta situación puede ocasionarle a la empresa el fincamiento de capitales constitutivos ya que pudiera provocarse un daño físico a la trabajadora o al producto que deviniera en una atención de emergencia por parte del IMSS y, por lo tanto, esos gastos extraordinarios e innecesarios deberá cubrirlos el patrón.

La incapacidad por maternidad no suspende estrictamente la relación laboral; por lo tanto, deben reconocerse estos periodos tanto para efectos de participación de utilidades, de antigüedad en la empresa y de vacaciones considerándolo como tiempo efectivamente laborado.

⁸ Art. 11 LSS

2.2.1.4.4. Prestaciones en dinero por fallecimiento del Asegurado

Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidos cuando menos 12 cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el IMSS pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del S.M.G.V.D.F. en la fecha del fallecimiento.

2.2.1.5. Prestaciones en especie

Dentro de las prestaciones en especie se tienen las siguientes:

2.2.1.5.1. Prestaciones en especie para enfermedades no profesionales

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

Si al concluir el periodo de 52 semanas, el asegurado continúa enfermo, el IMSS prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico. Se consideran como la misma enfermedad, las recaídas y complicaciones de su padecimiento.

2.2.1.5.1.1. Asistencia médico-quirúrgica

Es el conjunto de atenciones, investigaciones, curaciones o intervenciones médico-quirúrgicas que correspondan a las exigencias que presente cada caso y que sean necesarias y suficientes para su tratamiento, tanto en calidad como cantidad.

2.2.1.5.1.2. Asistencia Dental

Queda comprendida en la asistencia médico-quirúrgica, la asistencia dental que comprenderá el tratamiento médico-quirúrgico de padecimientos de las encías, labios, paladar, maxilares y dientes, así como obturaciones de cemento, porcelana y amalgama de plata, quedando excluido cualquier tipo de trabajo protésico.

2.2.1.5.1.3. Servicios Farmacéuticos

Es el suministro de medicamentos y demás elementos terapéuticos que fueren indicados en cada caso por el médico tratante.

Los asegurados y sus beneficiarios tendrán derecho al servicio de consulta externa, el IMSS determinará de acuerdo con el domicilio del trabajador, la unidad médica a la que quedarán adscritos.

En el supuesto de que los enfermos estén imposibilitados física o psíquicamente para acudir a los servicios de consulta externa, podrán solicitar por escrito, por teléfono o por otra persona la atención médica domiciliaria, la cual implica la obligación por parte del enfermo y de sus familiares, de permitir las visitas que le hagan los elementos del personal de enfermería, de trabajadores sociales y los servicios de inspección establecidos por el IMSS.

Cuando las instalaciones del IMSS sean insuficientes, podrán contratarse los servicios de hospitalización en sanatorios ajenos al IMSS.

Cabe señalar que las recetas expedidas por los médicos del IMSS deben presentarse en las farmacias del IMSS, sin tachaduras, enmendaduras o mutilaciones dentro de las 72 horas siguientes a su expedición, después de este lapso serán nulas.

El IMSS no está obligado a proveer dentífricos, cosméticos, lentes para corrección de defectos visuales, aparatos de prótesis de odontología o aparatos de prótesis y ortopedia en caso de enfermedades generales.

2.2.1.5.2. Prestaciones en especie en caso de maternidad

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

2.2.1.5.2.1. Asistencia obstétrica

La asistencia obstétrica comenzará a partir del día en que el IMSS certifique el estado de embarazo; las trabajadoras están obligadas a presentarse a los servicios médicos correspondientes del IMSS para la comprobación de su estado y a sujetarse a las prescripciones que indique el médico

Si la asegurada no observa las prescripciones dictadas por el servicio médico que la atiende, se suspenderán las prestaciones en especie y el pago del subsidio de maternidad, las cuales podrán reanudarse cuando la interesada modifique su conducta.

2.2.1.5.2.2. Ayuda en especie por seis meses para lactancia

Esta sólo se otorga a la madre que biológicamente lo necesite, a juicio del médico del IMSS. Este derecho comenzará dentro de los seis meses posteriores al parto.

2.2.1.5.2.3. Una canastilla al nacer el hijo

Cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico, se requiere que la madre lo solicite dentro de los 30 días posteriores al parto.

Cabe señalar que en el supuesto de que la asegurada, dé a luz más de un niño en el mismo parto, a cada uno de los recién nacidos se le proporcionará la ayuda para lactancia y la canastilla correspondiente.

2.2.2. Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte

Dentro del Seguro de Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte se tiene:

2.2.2.1. Concepto

Este ramo de seguro protege al trabajador por invalidez, por vejez, y por C.E.A., otorgándole pensiones cuando ya se encuentre en condiciones de no poder trabajar.

Se entiende por Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte lo siguiente:

Invalidez: Es cuando se pensiona al trabajador al surgir un accidente o alguna enfermedad no laboral que le impida desempeñar su trabajo de manera normal.

Vejez: Es cuando al llegar a los 65 años se otorga la pensión de retiro para contribuir al sostén económico del trabajador y su familia, siempre que el asegurado lo solicite.

C.E.A.: Cuando un trabajador llega a los 60 años y queda sin trabajo, se le otorga una pensión, si así lo solicita, para apoyarlo en su sostenimiento.

Muerte: Es cuando se protege a la familia, especialmente a la viuda del asegurado o pensionado, cuando éste muere.

2.2.2.2. Objetivo

Su finalidad es darle la seguridad al asegurado que cuando se encuentre en alguna situación de las anteriormente mencionadas, se le otorgará una pensión de acuerdo a cada caso en particular o la protección a la viuda otorgándole una pensión por viudez en caso de muerte del asegurado.

2.2.3. Seguro de Riesgo de Trabajo

Dentro del Seguro de R.T. se tiene:

2.2.3.1. Concepto

Este ramo del Seguro Social cubre al trabajador de los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica como el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para laborar, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

2.2.3.2. Objetivo

Su objetivo es brindarte la seguridad al trabajador que en caso de sufrir un R.T., el IMSS va a pensionarlo por el periodo que se encuentre incapacitado u otorgarte una pensión definitiva a la viuda en caso de muerte del trabajador.

2.2.3.3. Tipos de Riesgos de Trabajo

Los R.T. se clasifican en dos, los cuales son los siguientes:

2.2.3.3.1. Accidentes de Trabajo

"Se considera por accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente; así como el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio".⁹

⁹ Art. 49 de la LSS.

2.2.3.3.2. Enfermedades de Trabajo

"Enfermedad de Trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, en todo caso serán consignadas enfermedades de trabajo las mencionadas en el Art. 513 de la LFT".¹⁰

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala esta LSS, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgo establece la LFT.

Si un patrón manifiesta un salario menor al real, el IMSS pagará conforme a ese salario declarado y por la diferencia el patrón deberá pagar los capitales constitutivos correspondientes.¹¹

2.2.3.4. Lo que pueden producir los Riesgos de Trabajo

"Los R.T. pueden producir lo siguiente:

- Incapacidad Temporal
- Incapacidad Permanente Parcial
- Incapacidad Permanente Total
- Muerte "¹²

2.2.3.5. Prestaciones en especie.

Las Prestaciones en especie que se otorgan cuando se sufre un R.T. son las siguientes:

- "Asistencia Médica, Quirúrgica y farmacéutica
- Servicio de Hospitalización
- Aparatos de Prótesis y ortopedia
- Rehabilitación"¹³

¹⁰ Art. 50 LSS.

¹¹ Art. 60 y 61 LSS.

¹² Art. 62 LSS Fracción I-IV.

2.2.3.6. Prestaciones en dinero.

De acuerdo al tipo de incapacidad son los beneficios que se otorgarán en dinero, como a continuación se muestra:

Incapacidad Temporal:

Subsidio: 100% del Salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir un R.T.

Duración: El tiempo que dure la atención médica (Máximo 52 semanas), en caso de que no se determine la incapacidad parcial o total en ese tiempo, el trabajador continuará recibiendo el subsidio.

Incapacidad Permanente Total:

Subsidio: 70% del S.B.C.

Excepción: En el caso de enfermedad de trabajo se tomará el promedio de las últimas 52 semanas de cotización, o las que tuviera si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

Incapacidad Permanente Parcial:

Pensión: Se calcula conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la LFT tomando como base el momento de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

Indemnización Substitutiva: Si la valuación de la incapacidad fuese de hasta el 25% se pagará al asegurado en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.

Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50%.

Muerte:

En caso de muerte es importante tomar las siguientes consideraciones y los supuestos en los que se debe encontrar el beneficiario de las prestaciones en dinero correspondientes:¹⁴

¹³ Art. 63 LSS Fracción I-V

¹⁴ Art. 71 LSS Fracción I-VI.

Supuesto	Prestación en Dinero
Gastos de Funerales	2 Meses del S.M.G.V.D.F. de la fecha del fallecimiento presentar copia del acta de defunción y la carta original de los gastos de funeral.
Viudez	40% de la pensión que le hubiese correspondido a aquel tratándose de incapacidad permanente total. El importe de esta prestación podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte.
Huérfano de Padre o Madre Incapacitado	20% de la pensión que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total, la cual se obtendrá cuando se encuentren totalmente incapacitados cada uno y se perderá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo.
Supuesto	Prestación en Dinero
Huérfano menor de 16 años	Se estará a lo establecido para el huérfano de padre o madre incapacitado y se extinguirá cuando el huérfano cumpla 16 años, pudiendo extenderse hasta una edad máxima de 25 años en caso de que se encuentre estudiando en planteles del Sistema Educativo Nacional. Si posteriormente falleciera el otro progenitor la pensión de orfandad se aumentará del 20% al 30% a partir de la fecha de fallecimiento del segundo progenitor y se extinguirá en los términos mencionados en los puntos que hablan de Huérfano de Padre o Madre Incapacitado y Huérfano menor de 16 años.

A los pensionados por viudez u orfandad se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

2.2.3.7. Límite de la prima

La Prima en la que pueden caer los patrones se encuentra entre un límite del 0.34785% al 10.035%.

2.2.4. Seguro de Guarderías.

Dentro del Seguro de Guarderías se tiene :

2.2.4.1. Concepto

Este ramo de Seguridad Social favorece la incorporación de la mujer a la vida productiva, atendiendo adecuadamente a sus hijos en edad preescolar, mientras ella se encuentra laborando..

2.2.4.2. Objetivo

Su objetivo es "cubrir el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia".¹⁵

2.2.4.3. Sujeto de Aseguramiento

El Seguro de Guardería cubre el riesgo de la mujer trabajadora.

23. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es importante señalar que el S.B.C. es sobre el cual se van a determinar las cuotas por los conceptos de cada ramo de seguro, de ahí la importancia que tiene su correcta determinación.

2.3.I. Tipos de Salarios

La determinación del S.B.C. puede ser de tres formas dependiendo del tipo de salario, los cuales pueden ser los siguientes:¹⁶

¹⁵ Art. 184 LSS.

Salario Fijo: Además de su salario nominal fijo se suman percepciones previamente conocidas y que se den en forma periódica.

Salario Variable: Este se integra por conceptos variables que no pueden ser conocidos en cuyo caso se suman los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se divide entre el número de días de salario devengado.

Salario Mixto: Este es el más utilizado; se integra por elementos fijos (salario fijo) y variables (percepciones que no pueden ser previamente conocidas). A los elementos fijos se le adicionará el promedio obtenido de aplicar el procedimiento de las variables.

2.3.2. Determinación

El Salario Integrado según el Art. 32 de la LSS, se integra de la siguiente manera:

Pagos hechos en efectivo por :	+	<ul style="list-style-type: none"> • cuota diaria • las gratificaciones • percepciones • alimentación • habitación • primas • comisiones • prestaciones en especie • y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
	=	Salario Base de cotización

Es decir, el Salario Integrado se determina con:

- Percepciones fijas más percepciones previamente conocidas.
- Percepciones variables se estimarán o se tomarán las del bimestre anterior y se dividirá entre el número de días trabajados.

¹⁶ Art. 36 LSS.

- Cuando tenga percepciones fijas y variables, se considera mixto, y se sumara las primeras y el promedio de las segundas.

Se entiende que dentro de las percepciones fijas y variables se encuentran los siguientes conceptos:

Percepciones Fijas:

- Sueldo
- Sobresueldo
- Salario fijo
- Compensación fija
- Prima vacacional
- Gratificación anual "Aguinaldo"
- Prima dominical
- Tiempo extra fijo, entre otras.

Percepciones Fijas o Variables:

- Alimentación gratuita
- Habitación gratuita
- Ayuda para renta
- Ayuda para transporte

Percepciones Variables:

- Gratificaciones extraordinarias
- Comisiones
- Destajo
- Compensaciones
- Premios
- Sobresueldos
- Tiempo extra eventual.

2.3.3. Conceptos Excluyentes

No se toma en cuenta para la integración del Salario Integrado los siguientes conceptos:

- **Instrumentos de trabajo**, como: herramientas, ropa y otros.
- **El ahorro** : La fracción II del Art. 32, establece que cuando el ahorro se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, no integra salario, pero sí se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye Salario Integrado, y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el Salario Integrado se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador.

NOTA: En la LSS, se establece que si el fondo de ahorro se integra por aportaciones diferentes del patrón y el trabajador, se integrará al salario en su totalidad, sin embargo por lo dispuesto en el Acuerdo 494/93 del H. Consejo Técnico del IMSS, sólo se integrará con el excedente, como se indica a continuación:

- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del S.R..
- Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del S.M.G.V.D.F.
- Las despensas en especie o en dinero.

NOTA: El patrón podrá otorgar despensas sin integrar el salario siempre y cuando su monto no rebase el 40% del S.M.G.V.D.F. Conforme a la LSS en caso de rebasar dicho monto, se integraría por el valor total de la despensa en especie, en dinero o en vales.

A pesar de que así lo establece la LSS, el Acuerdo 495/93 del H. Consejo Técnico del IMSS establece que sólo el excedente integrará el S.B.C., incluyendo vales de despensas.

- Los premios por asistencia y puntualidad.

NOTIA: Para efectos de cuotas al IMSS antes los premios por asistencia no integraban el S.B.C. en ningún caso. Los premios de puntualidad no estaban excluidos. Desde el 21 de Julio de 1993 los dos se excluyen cuando no rebasen cada uno de ellos el 10% del S.B.C. del bimestre inmediato anterior. En caso de que rebasen el 10%, el Acuerdo 496/93 del H. Consejo Técnico del IMSS establece que sólo integrará el excedente.

- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la SHCP.

NOTIA: Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del S.B.C. deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

- Tiempo Extra: Sobre tiempo extraordinario no existe algo en la LSS, por lo que se debe de integrar. Sin embargo existe el Acuerdo 497/93 del H. Consejo Técnico del IMSS que precisa que no se integrará al salario "Cuando este servicio se preste eventualmente, no de manera cotidiana, hasta el margen legalmente autorizado" y se define como eventual. "Hasta por tres horas diarias, tres veces a la semana, 1) Un bimestre continuo o 2) en forma discontinua hasta noventa días, durante un año de calendario; y 3) en caso de prestarse el servicio en forma permanente o pactado previamente, excediéndose del máximo legal, es decir, por más tiempo del señalado anteriormente, el salario se integrará con todo el tiempo excedente."

"Este criterio tiene el carácter de provisional, por lo que podrá ser revocado en cualquier momento, a juicio de este Consejo Técnico".

A) Tiempo extra fijo e indefinido: Integran sólo las que se pasen de 3 horas en un día y las que se trabajen a partir del cuarto día en una semana, es decir, sólo cuando se exceden los límites que señala la LFT.

B) Tiempo extra variable en un bimestre continuo: Integran sólo las que se excedan de 3 horas diarias y de tres veces a la semana, siempre y cuando sean en un bimestre continuo, por lo tanto si se da la continuidad en el bimestre y se trabaja tiempo extra en otros bimestres integrarán todas. Las horas máximas que no integran son 81 suponiendo un bimestre de nueve semana. (9 semanas por 9 horas máximo).

C) Tiempo extra variable en 90 días en un año: No integran las que se trabajan en 90 días al año, es decir, máximo 270 horas (90 X 3 horas diarias). Las que excedan cada día de 3 horas si integran. También las que se laboren a partir del cuarto día así como las que se trabajen a partir del día 91.

2.4. TOPES DE COTIZACIÓN

Los topes de cotización de veces S.M.G.V.D.F. son los siguientes de acuerdo a cada uno de los Ramos del Seguro Social:

INVALIDEZ, VEJEZ, C.E.A. Y MUERTE	E Y M, GUARDERÍAS, R.T.	S.R.
S.M.G.V.D.F.		
10	25	25

En todos los casos se considera como límite inferior al S.M.G.A.G. respectiva, excepto cuando por naturaleza o peculiaridades de las labores el Salario no se estipula por semana o por mes sino por día trabajado y comprende menos días de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determine por unidad de tiempo.

2.5. CUOTAS

Las cuotas son el medio por el cual el IMSS se hace de recursos para poder financiar los Ramos de Seguro que comprende.

2.5.I. Objetivo

Su finalidad es hacerse de recursos para financiar cada una de los ramos que abarca la seguridad social que ofrece el Seguro Social.

2.5.2. Cuotas Patronales

Dentro de las cuotas patronales tenemos que son las siguientes:

Ramos de Seguros	Cuotas
E y M	8.750 %
R. T.	% de Riesgo Calificado
Invalidez, C.E.A. y Muerte	5.950 %
Guarderías	1.000 %
S.R.	2.000 %

2.5.3. Cuotas Trabajador

Las cuotas que la empresa le debe retener al trabajador sobre su S.B.C. para enterarlo al IMSS son las siguientes.

Ramos de Seguros	Cuotas
E y M	3.125 %
Invalidez, C.E.A. y Muerte	2.125 %
Guarderías	0 %
S.R.	0 %

Esto se observa en el siguiente esquema; considerando que son vigentes hasta la entrada en vigor de la NLSS.

S.R.	E y M			Invalidez, Muerte y C.E.A.			Guardería	Total		
	Patrón	Asegurado	Cuota O-P	Patrón	Asegurado	Cuota O-P	Patrón	Patrón	Asegurado	Cuota O-P
2.00	8.75	3.125	11.875	5.950	2.125	8.075	1.00	17.700	5.250	22.95

NOTA:

De acuerdo con el Art. 42 de la LSS, le corresponderá al patrón pagar íntegramente las cuotas señaladas para los trabajadores que perciban como cuota diaria el S.M.G.V.A.G.

Así como en el Art. 97 de la LFT nos señala que:

"Los Salarios Mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias ...
- II. Pago de rentas ...
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda ...
- IV. Pago de abonos ..."¹⁷

2.5.4. Entero de las Cuotas

Se enterarán las cuotas al IMSS, de acuerdo a la LSS, de la manera que a continuación se señala.

2.5.4.1. Periodicidad

De acuerdo al Art. 45 de la LSS el pago de las cuotas O-P será por **BIMESTRES** vencidos, a más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre de cada año. En el ramo del S.R. se cubrirán los días 17 de los meses antes indicados.

Además los patrones, efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día 15 de cada uno de los meses de Febrero, Abril, Junio, Agosto, Octubre y Diciembre de cada año, como se muestra en el siguiente cuadro:

¹⁷ Art. 97 LFT Fracción I-IV.

Bimestre	Días a Cotizar	Periodo de Cotización	
		Del	Al
1	59	1° Enero	28 Febrero
2	61	1° Marzo	30 Abril
3	61	1° Mayo	30 Junio
4	62	1° Julio	31 Agosto
5	61	1° Septiembre	31 Octubre
6	61	1° Noviembre	31 Diciembre

Para los ramos de seguro de E y M, R.T., Guarderías, Invalidez, C.E.A. y Muerte el pago de los enteros provisionales serán :

Bimestre	Entero Provisional	Saldo de las Cuotas Bimestrales
1	1 al 15 Febrero	1 al 15 Marzo
2	1 al 15 Abril	1 al 15 Mayo
3	1 al 15 Junio	1 al 15 Julio
4	1 al 15 Agosto	1 al 15 Septiembre
5	1 al 15 Octubre	1 al 15 Noviembre
6	1 al 15 Diciembre	1 al 15 Enero

El entero provisional de que se trate, será el equivalente al 50% del monto de las cuotas O-P correspondientes al bimestre inmediato anterior.

Respecto de las cuotas relativas al S.R. no se tendrán que efectuar enteros provisionales.

El periodo para el pago oportuno del S.R. se muestra en el siguiente cuadro:

Bimestre	Entero de la Cuota bimestral
1	1 al 17 Marzo
2	1 al 17 Mayo
3	1 al 17 Julio
4	1 al 17 Septiembre
5	1 al 17 Noviembre
6	1 al 17 Enero

Cuando no se enteren las cuotas, los enteros provisionales o los capitales constitutivos dentro de los plazos señalados por la LSS, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieren exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del CFF, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

2.5.4.2. Forma de Pago

Se enteran las cuotas O-P en el formato establecido por el mismo IMSS (Ver Anexo 3), al efectuar el pago se sella la carátula de la declaración de cuotas O-P como prueba de haber efectuado el pago, el original es para el IMSS y la copia es para el patrón.

Cuando se trata de empresas que tienen menos de 100 trabajadores, el IMSS hace el cálculo de las cuotas O-P a enterar y las manda al domicilio del patrón; en dicha declaración la empresa debe de hacer los ajustes a que se tiene lugar y así proceder a pagar en la fecha correspondiente.

2.5.4.3. Lugar de Pago

El lugar donde se deben pagar las cuotas O-P que le correspondan al patrón es en las Subdelegaciones del IMSS aunque si uno decide éste lugar para efectuar el pago se debe presentar cheque certificado; o bien, presentar el pago en cualquier Institución de Crédito.

2.6. OBLIGACIONES PATRONALES

La LSS en su Art. 19, obliga a los patrones a lo siguiente:

- Inscripción patronal y cambios; inscripción de los trabajadores; altas, bajas y modificaciones de salarios, dentro de plazos no mayores de cinco días.
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya, conservándolos durante los cinco años siguientes al de su elaboración.
- Determinar las cuotas O-P y enterarlas.
- Dar al IMSS los elementos para determinar las obligaciones.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias.
- En caso de la Construcción, dar recibos de nómina a sus trabajadores.
- Abrir cuentas del Sistema de Ahorro para el Retiro en las Instituciones Bancarias.
- Cumplir con las demás disposiciones de la LSS y sus reglamentos.

NOTA: La información podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos.

2.7. CUADRO SINÓPTICO DE LOS SEGUROS COMPRENDIDOS EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.¹⁸

En el cuadro que a continuación se presenta se puede observar los seguros comprendidos en el Régimen Obligatorio del Seguro Social y los requisitos que se deben tener para poder de tener derecho a éstos.

¹⁸ Información obtenida del Art. "Derechos adquiridos, expectativas de derechos e irrenunciabilidad de derechos", escrito por Lic. Gerardo Zamora Orozco en la revista Laboral No. 50.

Seguros que comprende el Régimen obligatorio (Art. 11)	Debe tener cubiertas por lo menos
<ul style="list-style-type: none"> • Atención Médica • R.T. (Art. 48) • Enfermedades profesionales (Art. 50) • No profesionales (Art. 105) • Maternidad (Art. 110) • Invalidez (Art. 128) • Vejez (Art. 138) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin semanas de cotización • Sin semanas de cotización • Sin semanas de cotización • 4 semanas de cotización. • Trabajadores eventuales 6 cotizaciones semanales en los 4 meses anteriores. • 30 cotizaciones semanales en los 12 meses anteriores. • 150 cotizaciones semanales.¹⁹ • 500 cotizaciones semanales y 65 años de edad.
<ul style="list-style-type: none"> • C.E.A. • Muerte del asegurado o del pensionado por: Invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. 	<ul style="list-style-type: none"> • 60 años de edad, quedar privado de trabajos remunerados, y 500 semanas de cotizaciones. • 150 cotizaciones semanales o que se encontrará disfrutando de una pensión de: Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y que la muerte no sea por riesgo de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Muerte de un pensionado o de un asegurado (Art. 112) • Guardería para hijos del asegurado (Art. 184) • Retiro (SAR) (Art. 183-A). • Pensión de viudez (Art. 152) • Pensión de orfandad (Art. 156) • Gastos de Matrimonio (Art. 160) • Servicios Sociales (Art. 232) 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 cotizaciones en los nueve meses anteriores. • Desempeñar un trabajo, ser asegurada. • Equivalente a 90% del importe de pensión. • 150 semanas de cotización en la fecha de celebración del matrimonio.

¹⁹ Art. 131.

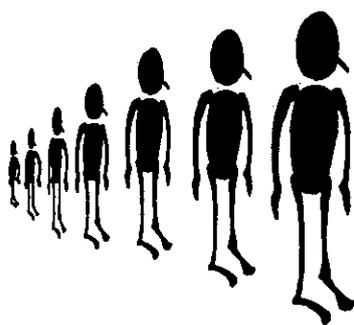
Tiempo de Espera:

- para pago de subsidios
- para pago e pensiones
- para pago de funeral
- para pago de matrimonio

No tienen tiempo de espera:

- R.I. y atención médica

3. LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL



¿Cómo es?

¿Me beneficia?



3. LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

En el presente capítulo se mostrarán aspectos importantes de la NLSS, para lo cual comenzaremos con sus antecedentes.

3.1. ANTECEDENTES

El 9 de Noviembre de 1995, el presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, envió a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa de la LSS. En las consideraciones finales de la exposición de motivos, expresó: "En suma, envió esta iniciativa respondiendo a las propuestas que me hicieron los sectores obrero y empresarial. Es una iniciativa que busca ampliar, fortalecer y modernizar la seguridad social mexicana apegada a sus principios originales. De aprobarse, contaremos con un nuevo sistema de pensiones dignas y justas; que impulsará decididamente el ahorro interno y la inversión productiva; que dará plena certidumbre a los trabajadores; que resuelve el déficit que enfrenta el IMSS y garantiza el cumplimiento de todas las obligaciones".

Dicha iniciativa de la NLSS fue aprobada en la Cámara de Diputados el 7 de Diciembre de 1995 y publicada en el DOF el 21 de Diciembre de 1995. Posteriormente el 21 de Noviembre de 1996 se publicó en el DOF la prórroga de la entrada en vigor de la NLSS.

3.2. EL POR QUÉ DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

A pesar de las realizaciones del IMSS, para construir el sistema de Seguridad Social que requieren hoy los mexicanos y necesitará México en el siglo XXI, es indispensable corregir deficiencias, superar limitaciones y sentar bases sólidas para que la seguridad social sea, en mayor medida, la vía por la cual avancemos hacia la eficacia plena de los derechos sociales.

Por ello, la obligación estatal de contribuir de manera más efectiva al desarrollo nacional, a la generación del ahorro interno y al crecimiento del empleo, coincide con la necesidad de enfrentar las complejas circunstancias y de resolver urgentemente la *crítica situación financiera por la que atraviesa el IMSS*; de

adecuarse al cambio demográfico; de responder a las crecientes demandas de mayor eficiencia en el uso de los cuantiosos recursos que se le confían para convertirlos en servicios y prestaciones; y de superar insuficiencias con la firme voluntad de dar plena vigencia a sus principios y filosofía originales de la seguridad social.

Todo eso, hace impostergable emprender los cambios indispensables para fortalecer al IMSS y darle viabilidad en el largo plazo, acrecentar su capacidad de dar mayor protección, mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad en el otorgamiento de servicios de salud, así como garantizar Pres. Soc. adecuadas y pensiones justas.

El costo fiscal de esta iniciativa, es menor que el costo que se tendría que cubrir de no realizar modificaciones.

Otra causa es: *Eliminar elementos de iniquidad que se presentan entre los diferentes ramos del IMSS, en beneficio del trabajador.*

3.3. OBJETIVO DE LAS REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de los objetivos más importantes que persigue las reformas a la LSS son los siguientes:

- "Generar ahorro interno que fomente la inversión productiva a largo plazo para el desarrollo del país, haciendo que el Sistema de Pensiones lo maneje ahora el Sistema Financiero.
- Resolver la crítica situación financiera del IMSS, la cual tiene orígenes de carácter técnico y administrativo, pero independientemente del origen, el caso es que no tiene dinero para cubrir las pensiones, y el problema sólo se agravaría aún más en el tiempo.
- Eliminar elementos de iniquidad que se presentan entre las diferentes ramas del IMSS, en beneficio del trabajador, quien más aporta más recibe.
- Garantizar que los recursos destinados a un ramo de seguro se utilicen sólo para ese propósito, eliminar el problema actual.
- Excluir de los recursos del IMSS las cuotas del S.R., C.E..A. y V., eliminando así un trabajo administrativo que le cuesta al Estado."²⁰

²⁰ Art. "IMSS 1997, de Ley actual a Ley Nueva" escrito por : L.C. Francisco Javier Martínez Ibañez en la revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 181, página 45 y 46.

3.4. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

Para la NLSS, se tiene que son Sujetos de Aseguramiento los siguientes:

- Trabajadores Asalariados permanentes o eventuales
- Miembros de Sociedades Cooperativas de producción
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través de decretos.

3.5. RAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

La NLSS contempla un nuevo esquema con respecto a los ramos de seguro, las cuales son las siguientes:

3.5.1. Seguro de Enfermedades y Maternidad.

A continuación se hará mención del S.E y M, su concepto, las personas que tienen derecho a este seguro y las prestaciones que son otorgadas.

3.5.1.1. Concepto

El S.E. y M, brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

3.5.1.2. Objetivo

Su objetivo es amparar al asegurado que sufra una enfermedad no profesional y a la mujer trabajadora durante la maternidad; ofreciéndoles servicios de atención médica, hospitalaria y subsidios dependiendo de cada caso.

3.5.1.3. Sujetos de aseguramiento de este Ramo de Seguro son:

De acuerdo al Art. 84 NLSS quedan amparados por este seguro:

1. El asegurado,
2. El pensionado por:
 - Incapacidad permanente total o parcial;
 - Invalidez;
 - C.E.A. y V. y
 - Viudez, orfandad o ascendencia.

Los sujetos siguientes, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen, los requisitos siguientes:

- Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y
 - Que el asegurado tenga derecho a la asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, en los términos de la NLSS.
3. La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección.
 4. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste, el concubinario, siempre que esté totalmente incapacitado y hubiera dependido económicamente de la asegurada y reúna, en su caso, los requisitos señalados en el párrafo anterior.
 5. La esposa del pensionado por Incapacidad permanente, Invalidez, C.E.A. y V., viudez, orfandad o ascendencia. A falta de esposa, la concubina, con la que haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio.

6. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados por Incapacidad permanente, por Invalidez, C.E.A. y V., Viudez, Orfandad o ascendencia.
7. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de 25 años, cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;
8. Los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, C.E.A. y V., que se encuentran disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente;
9. El padre y la madre del asegurado, si es que viven en el hogar de éste.
10. El padre y la madre del pensionado por Incapacidad permanente, por Invalidez, C.E.A. y V., Viudez, Orfandad o Ascendencia, si reúnen el requisito de convivencia.

3.5.1.4. Prestaciones en especie.

El Art. 91 NLSS nos señala que en caso de enfermedad no profesional, el IMSS otorga al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento.

3.5.1.5. Prestaciones en dinero.

El Art. 96 NLSS nos señala que en caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, a partir del cuarto día de inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas.

De acuerdo al Art. 101 NLSS: La asegurada tendrá derecho, durante el embarazo y puerperio, a un subsidio en dinero igual al 100% del último S.B.C., el que recibirá 42 días anteriores al parto y 42 posteriores al mismo.

3.5.2. Seguro de Invalidez y Vida

Los riesgos que protege este seguro de Invalidez y Vida, son la invalidez y muerte del asegurado o pensionado por invalidez.

3.5.2.1. Concepto

Este seguro se da a todo asegurado que tenga invalidez. Ésta existe cuando el asegurado se haya imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.

3.5.2.2. Objetivo

La finalidad que tiene este Ramo de Seguro es proteger contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un R.T. mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

3.5.2.3. Derechos del asegurado por Estado de Invalidez

Existe invalidez de acuerdo al Art. 119 NLSS, cuando el asegurado se haya imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.

El Estado de Invalidez da derecho al asegurado a:

- Pensión Temporal
- Pensión definitiva²¹
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

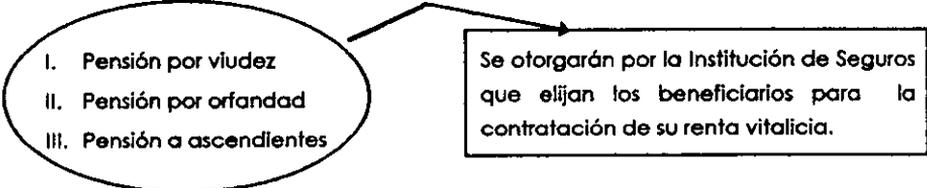
²¹ La pensión y el seguro de sobrevivencia se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija.

3.5.2.4. Derechos del asegurados en el ramo de vida:

El Art. 127 NLSS nos señala que cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- I. Pensión por viudez;
- II. Pensión por orfandad;
- III. Pensión a ascendientes;
- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en caso de que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule,
- V. Asistencia médica.

En caso de fallecimiento del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, las siguientes prestaciones:

- 
- I. Pensión por viudez
 - II. Pensión por orfandad
 - III. Pensión a ascendientes

Se otorgarán por la Institución de Seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia.

- IV. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en caso de que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule,
- V. Asistencia médica.

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez.

Los pensionados por retiro, C.E.A. y V., las asignaciones familiares y las ayudas asistenciales; las cuales quedarán incluidas en la pensión que reciban.

3.5.2.5. Cuantía de las pensiones de invalidez y vida.

La cuantía de la pensión por invalidez será de 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al INPC.

En caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia, con el fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales podrá ser inferior a la pensión garantizada.

El monto determinado así, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual, que en todo caso no será inferior a 30 días.

La pensión que se otorgue por invalidez, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá de 100% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión.

Las pensiones por invalidez y vida otorgadas, serán incrementadas anualmente en el mes de Febrero, conforme al INPC.

3.5.3. Seguro de Riesgo de Trabajo

Dentro del Seguro de R.T. tenemos lo siguiente:

3.5.3.1. Concepto

Para la NLSS, "los Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."²²

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

También se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél."²³

"*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. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT."²⁴

²² Art. 41 NLSS.

²³ Art. 42 NLSS.

²⁴ Art. 43 NLSS.

3.5.3.2. Objetivo

La finalidad que persigue el Seguro de R.T. es proteger al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.

3.5.3.3. No se consideran R.T.

Para los efectos de la NLSS no se consideran R.T. los que sobrevengan por alguna de las siguientes causas:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún sicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;
- Si el trabajador se ocasiona a sí mismo una incapacidad o lesión intencionalmente o se encuentra de acuerdo con otra persona;
- Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y
- Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.

3.5.3.4. Lo que pueden producir los R.T.

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte

Se enteran por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la LFT.

3.5.3.5. Prestaciones en especie.

El asegurado que sufra un R.T. tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

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

3.5.3.6. Prestaciones en dinero.

El asegurado que sufra un R.T., tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

1. Si lo incapacitan para trabajar, recibirá, mientras dura la inhabilitación, 100% de su salario, sin que pueda exceder del máximo del grupo en el que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El gozo de este subsidio se otorga al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total;
2. Al ser declarada la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibe una pensión mensual definitiva equivalente al 70% del salario en que estuviere cotizando; el incapacitado tendrá derecho a contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de la LSS. Esta pensión y el seguro de sobrevivencia y las prestaciones económicas, se otorgarán por la institución de seguros que elija el trabajador.
3. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija, y

4. El IMSS otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total o parcial con un mínimo de 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.

La pensión que se otorgue en el caso de incapacidad permanente total, comprenderá en todos los casos, las asignaciones familiares y la ayuda asistencial, así como cualquier otra prestación en dinero a que tenga derecho.

3.5.3.7. Incremento periódico de las pensiones

"La cuantía de las pensiones por incapacidad permanente será actualizada, anualmente, en el mes de Febrero, conforme al INPC correspondiente al año calendario anterior. Asimismo, las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes del asegurado por R.T., serán revisadas e incrementadas en la proporción que correspondan".²⁵

3.5.3.8. Siniestralidad

Las empresas revisarán anualmente su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma Prima, disminuye o aumenta, de acuerdo a las siguientes reglas:

La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de R.T. determinados durante el periodo comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre del año de que se trate, conforme a la fórmula establecida para el efecto.

No se tomarán en cuenta, para la siniestralidad de las empresas, los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al Centro de Labores o viceversa.

En caso de que sean diferentes, procederá la nueva Prima, sin que el aumento o la disminución exceda del uno por ciento respecto a la Prima con que la empresa cubre sus cuotas, aplicable al S.B.C.

Estas modificaciones no podrán exceder los límites fijados para la prima mínima y máxima, que serán de cero punto veinticinco por ciento y quince por ciento,

²⁵ Art. escrito por el Lic. Guillermo Horé Robaina, presidente de la Académica Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, en la revista de Laboral No. 50 pág. 34-35.

respectivamente, aplicable al S.B.C., para la cobertura del Seguro de R.T., como podrá apreciarse en el siguiente ejemplo:

3.5.3.9. Autodeterminación de la Prima de Cotización

La autodeterminación de la Prima de Cotización en el Seguro de R.T., conforme a la fórmula incluida en el Art. 72 de la NLSS, es la siguiente:

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

Donde:

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

F = 2.9 que es el factor de la Prima

N = Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo

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

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

D = Número de defunciones

M = 0.0025 que es la prima mínima de riesgo

* = Símbolo de multiplicación

3.5.3.9.1. Fijación de la Prima

Se obtiene la Prima de R.T., al considerar la siniestralidad de la empresa la cual se multiplica por un factor de Prima más la Prima mínima de riesgo, conforme a la fórmula que se establece en el Art. 72 de la NLSS.

El valor obtenido deberá expresarse en por ciento y se comparará con la prima en que la empresa cubre sus cuotas al momento de la revisión, si el valor es el mismo, se continuará aplicando la misma prima.

3.5.3.9.2. Tabla de Primas en por ciento

A continuación se muestra en la siguiente tabla, la Prima mínima de R.T., las primas promedio por cada clase de riesgo y la Prima máxima de R.T. en las que puede encontrarse cualquier empresa.

Clase	Mínima	Media	Máxima
	0.25000		
I		0.54355	
II		1.13065	
III		2.59840	
IV		4.65325	
V		7.58875	
			15.00000

NOTA: Los patrones que ingresen a partir del 1° de Julio de 1997 se ubicarán en la media de la clase de riesgo.

3.5.3.9.3. Cálculo

A continuación se presentará un pequeño caso práctico para ver el cálculo de la Prima de Cotización en el Seguro de R.T. de la empresa.

Paso 1: Conocer la Clase, Prima Anterior y la Casuística de R.T. de la empresa:

En este ejemplo se consideran datos de una empresa de Clase IV, cuya prima del ejercicio anterior es igual a 3.18550 conforme a lo siguiente:

Conceptos	Variables	Cifras
Total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.	(S)	484
Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales (en este caso 8%), divididos entre 100.	(I)	0.08
Número de defunciones	(D)	0
Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo.	(N)	743

Paso 2: Sustituir valores en la fórmula y efectuar operaciones:

P= Prima

$$P = [(S / 365) + V * (I + D)] * (F / N) + M$$

$$P = [(484 / 365) + 28 * (0.08 + 0)] * (2.9 / 743) + 0.0025$$

$$P = [(1.326027397) + 28 * (0.08)] * (2.9 / 743) + 0.0025$$

$$P = [1.326027397 + 2.24] * (2.9 / 743) + 0.0025$$

$$P = [3.566027397] * (2.9 / 743) + 0.0025$$

$$P = 3.566027397 * 0.003903095 + 0.0025$$

$$P = 0.013918545 + 0.0025$$

$$P = \underline{0.016418545}$$

Paso 3: Esta Prima se encuentra expresada en forma natural o aritmética:

Para expresarla en por ciento, la cantidad obtenida de la aplicación de la fórmula, debe multiplicarse por 100, por lo tanto la cifra resultante sería:

$$P = 0.016418545 * 100$$

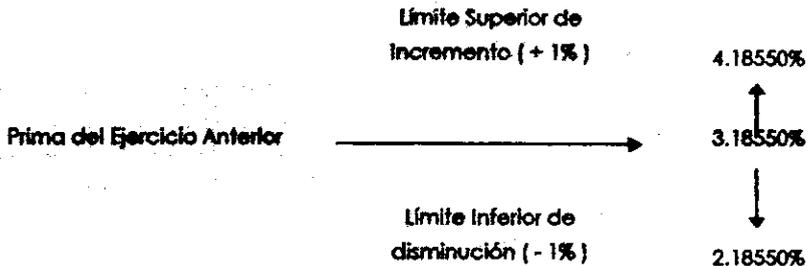
$$P = 1.6418545 \%$$

Lo anterior, debido a que las Primas, en la NLSS se encuentran expresadas en por cientos.

Paso 4:

1. Comparar la Prima en por ciento, obtenida como resultado de aplicar la fórmula del Art. 72 (1.6418545%), contra la Prima con la que cotizó en el ejercicio anterior (3.18550%).

2. Sí, como en este caso, la Prima del Art. 72 calculada, resulta inferior a la Prima del Ejercicio Anterior, ésta, deberá disminuir sin exceder del 1%.
3. Los límites para incremento o disminución de la Prima del Ejercicio anterior son:



4. Como la Prima Calculada resulta igual a 1.6418545% y esta excede el límite inferior (o el límite del 1%), no podrá aplicarse ésta.
5. Para éste caso en particular, la Nueva Prima con que cotizará la empresa será 2.18550% que corresponde a la disminución del 1%.

Nótese que la Nueva Prima con que cotizará la empresa corresponde a un valor incluso inferior a la prima media de Clase III (2.59840%) y la empresa se encontraba en Clase IV.

Esta disminución se da en el lapso de un ejercicio a otro; situación que con la legislación anterior no habría sido posible.

La cuota que para la cobertura del Seguro de R.T. se deba cubrir se calcula:

$$\text{Cuota de R.T.} = (\text{Nueva Prima de Cotización} \times \text{Suma de los S.B.C.}) / 100$$

$$\text{Cuota de R.T.} = (2.18550\% \times \text{Suma de los S.B.C.}) / 100$$

NOTA: La suma de los S.B.C. se constituye con todos los Salarios Integrados de todos los trabajadores de un empresa por el periodo que se paga.

En el supuesto de que la Prima resultante del Art. 72 de la NLSS, hubiera sido de 3.96830% por ejemplo (Superior a la Prima del Ejercicio Anterior, pero dentro de los límites señalados), esta misma Prima del Art. 72 antes mencionado habría sido la Nueva Prima con que cotizaría la empresa.

3.5.3.9.4. Vigencia de la Prima

La Prima obtenida conforme lo anterior, tendrá vigencia desde el 1° de Marzo del año siguiente a aquel en que concluyó el periodo computado y hasta el día último de febrero del año subsecuente.

Al término de la Vigencia, la empresa fijará la Nueva Prima que procederá.

3.5.3.9.5. Autodeclaración Patronal

Los patrones deberán presentar al IMSS, durante el mes de Febrero, los formularios con todos los requisitos y autorizados que se publiquen en el DOF; mismos que se podrán reproducir en los términos que determine el IMSS, en donde se harán constar los casos de R.T. terminados durante el año a que se refiera la declaración correspondiente, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo, dados estos en razón a la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas O-P.

Además precisarán, con base en los datos proporcionados al IMSS, la Prima determinada y, conforme a ella, cubrirán sus cuotas del Seguro de R.T.

Se eximirá a los patrones de la obligación de presentar los formularios mencionados, cuando: Al determinar su prima, esta resulte igual a la del ejercicio anterior o se hayan dado de alta ante el IMSS, o cambiado de actividad que modifique su clase durante el periodo comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre del año que corresponda (Periodo de revisión).

3.5.3.9.6. Rectificación de la Prima

El IMSS conciliará la información proporcionada por las empresas contra sus registros y, si estimare que lo manifestado por el patrón en lo relativo a la prima no es congruente con los resultados obtenidos por el propio IMSS, hará la rectificación correspondiente, la cual surtirá efectos a partir del 1° de Marzo del año posterior a que se refiere el computo, debiendo ser notificada al patrón.

3.5.3.9.7. Bajas en el periodo

En los casos en que un patrón haya efectuado su determinación de prima y sobrevenga una baja, con posterior restablecimiento en la misma clase, en un lapso de hasta seis meses dentro del periodo que rija la determinación antedicha, continuará cubriendo la misma prima en caso de que exceda el límite de seis meses, se asignará la prima media de la clase que le corresponda.

3.5.4. Seguro de Retiro

El S.R. contempla el retiro, la C.E.A. y V. del asegurado y se pone atención en cubrir por caso de muerte a los que tengan derecho a una pensión por viudez y orfandad.

3.5.4.1. Concepto

Es el seguro mediante el cual, el trabajador que cotiza para el Seguro Social reserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, su patrón y el Gobierno. Los riesgos que cubre son el retiro, la C.E.A., la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Mediante este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que la Ley del SAR.

3.5.4.2. Objetivo

Su objetivo es proteger al Asegurado, cuando ya tenga edad para retirarse de trabajar, es decir, pretende que el asegurado reserve para su vejez un fondo, para tener derecho a una pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

3.5.4.3. Rama de Cesantía en Edad Avanzada.

Existe C.E.A., cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones de esta rama, se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el IMSS, un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales.

La contingencia consistente en la C.E.A., obliga al IMSS al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- I. Pensión.
- II. Asistencia Médica.
- III. Asignaciones Familiares, y
- IV. Ayuda Asistencial.

3.5.4.4. Rama de vejez

La vejez da derecho al asegurado a las siguientes prestaciones:

- I. Pensión.
- II. Asistencia Médica.
- III. Asignaciones Familiares, y
- IV. Ayuda Asistencial .

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales.

En caso de que el asegurado tenga 75 años o más y no reúna las cotizaciones señaladas en el párrafo anterior, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición. Si tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de E y M.

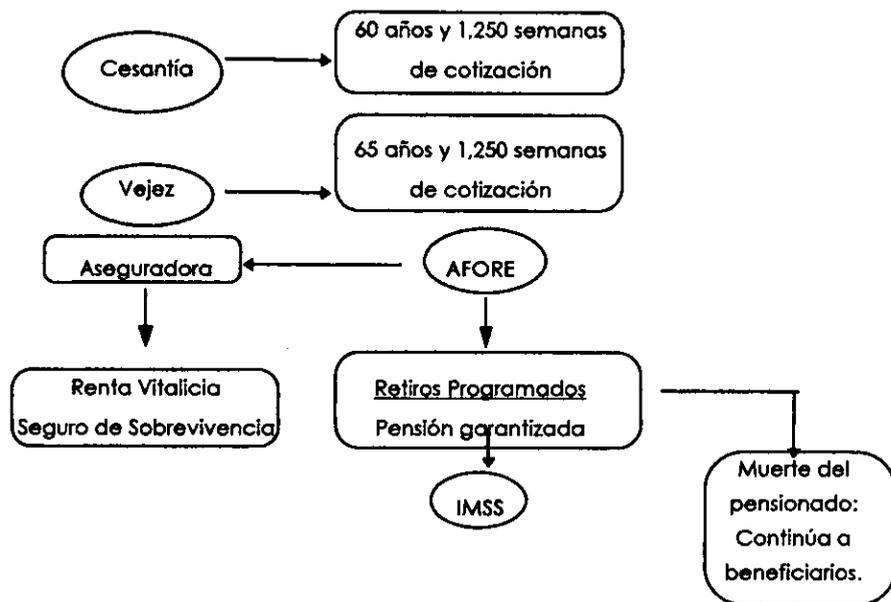
El otorgamiento de la pensión de vejez, sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar.

Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponda, están obligados a pagar al IMSS, por conducto de las AFORES o de las entidades financieras autorizadas por la CONSAR, quienes actuarán por cuenta y orden del IMSS, el importe

de las cuotas O-P y la aportación estatal correspondientes al S.R., C.E.A. y V., para que éstas efectúen su depósito previa individualización de las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en la forma y términos señalados por la CONSAR.

3.5.4.5. Esquema

Por medio del siguiente esquema se observan las diferencias entre C.E.A. y V., sus requisitos para obtener las pensiones y las forma en como se administrarán los recursos provenientes de las cuotas patronales para este seguro.



3.5.5. Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

La rama del seguro de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, en caso de no poder cuidar durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, se le otorga como prestación el servicio de guardería.

3.5.5.1. Concepto

El Seguro de Guardería consiste en otorgar al asegurado los servicios de guarderías para sus hijos. Los servicios de guardería infantil incluirán aseo, alimentación, cuidado de la salud, educación y recreación de los menores.

Las Pres. Soc. se proporcionan a los derechohabientes del IMSS y la comunidad en general; tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades, accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

3.5.5.2. Objetivo

El objetivo de las prestaciones del Seguro de Guarderías²⁶ es proporcionar atendiendo a cuidar y fortalecer la salud del niño y su buen desarrollo futuro, así como a la formación de sentimientos de adhesión familiar y social, a la adquisición de conocimientos que promuevan la comprensión, el empleo de la razón y de la imaginación y a constituir hábitos higiénicos y de sana convivencia y cooperación en el esfuerzo común con propósitos y metas comunes, todo ello de manera sencilla y acorde a su edad y a la realidad social, y con absoluto respeto a los elementos formativos de estricta incumbencia familiar.²⁷

La finalidad de las Pres. Soc. Institucionales es la de fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, contribuir al mejoramiento de los niveles de vida de la población. Su ejercicio es discrecional para el IMSS y se proporcionan sin comprometer la eficacia de los servicios de las ramas del régimen obligatorio ni su equilibrio financiero.

Para dar cumplimiento a las Pres. Soc., existen dos organismos que ofrecen los servicios previsionales: El ISSSTE y el IMSS.

²⁶ Art. 202 NLSS.

²⁷ Art. escrito por la Dra. Gloria Arellano Bernal en la Revista Laboral No. 50 pág. 70.

3.5.5.3. Sujetos de Aseguramiento

Los sujetos que tienen derecho a los servicios de guarderías durante las horas de su jornada de trabajo, son los siguientes:

- Las madres aseguradas.
- Viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

3.5.5.4. Prestaciones Sociales

Dentro de las Pres. Soc., tenemos las siguientes:

- Prestaciones sociales institucionales
- Prestaciones de solidaridad social.

3.5.5.4.1. Prestaciones Sociales Institucionales.

Dentro de las Pres. Soc. Institucionales, tenemos entre otras las siguientes:

- Promoción de la Salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos y del empleo de medios masivos de comunicación.
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.
- Mejoramiento de la alimentación y vivienda.
- Impulso y desarrollo de actividades culturales, deportivas y en general, de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre.
- Regulación del Estado Civil.
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo con el fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores.
- Centros vacacionales y de readaptación para el trabajo.
- Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia.
- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares, y
- Los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectivo.

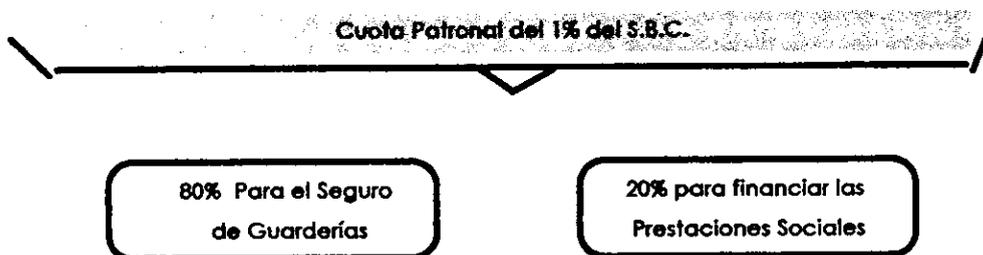
Las prestaciones se proporcionarán por el IMSS sin comprometer la eficacia de los seguros del régimen obligatorio ni su equilibrio financiero.

3.5.5.4.2. Prestaciones de Solidaridad Social.

Las prestaciones de solidaridad comprenden acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, mediante unidades médicas organizadas, establecidas y operadas por el IMSS, destinadas a estos servicios de Solidaridad Social, las que serán proporcionadas exclusivamente en favor de los núcleos de población que por el propio estado de desarrollo del país constituyen polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana.

3.5.5.5. Distribución de la Aportación patronal al Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.

En el Seguro de Guarderías y Pres. Soc. sólo se aporta una cuota patronal, la cual es del 1%, ésta a su vez se divide como a continuación se muestra:



3.6. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

El cálculo de las cuotas O-P es sobre lo que se conoce como S.B.C., a continuación se mostrará como se calcula su determinación.

3.6.I. Determinación

En base al Art. 27 de la NLSS, tenemos que el S.B.C. se integra con :

Pagos hechos en efectivo por :	+	<ul style="list-style-type: none">• cuota diaria• las gratificaciones• percepciones• alimentación• habitación• primas• comisiones• prestaciones en especie• y otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
	=	Salario Base de Cotización

3.6.2. Conceptos excluyentes:

Se excluyen como integrantes del S.B.C., dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- "Los instrumentos de trabajo, como herramientas, ropa y otros similares;
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o pueda el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integra al salario y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;

- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del S.R., C.E.A. y V.
- Las aportaciones al INFONAVIT y,
- Las participaciones en las utilidades de las empresas;
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entienden por onerosas cuando representen cada una de ellas, como mínimo, 20% del S.M.G.V.D.F.
- Las despensas en especie o en dinero, siempre que su importe no rebase 40% del S.M.G.V.D.F.
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que cada uno de estos conceptos no rebase 10% del S.B.C.
- Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.
- El tiempo extraordinario de acuerdo a lo establecido en la LTF²⁸.

NOTIA: Cabe señalar que dichos conceptos que no se incluyen para formar parte del S.B.C., ya están como parte integrante de la NLSS. En la LSS, estos conceptos no se incluyen, pero están en Acuerdos que dictamina el H. Consejo Técnico.

²⁸ Art. 27 Fracción I-X NLSS.

3.7. TOPES DE COTIZACIÓN

En el siguiente cuadro podemos apreciar los topes de cotización que corresponden por cada Ramo de Seguro, los cuales son los siguientes:

Año	E y M	R.T.	Invalidez y Vida	Guarderías	Retiro	C.E.A y V.
1997	25	25	15	25	25	15
1998	25	25	16	25	25	16
1999	25	25	17	25	25	17
2000	25	25	18	25	25	18
2001	25	25	19	25	25	19
2002	25	25	20	25	25	20
2003	25	25	21	25	25	21
2004	25	25	22	25	25	22
2005	25	25	23	25	25	23
2006	25	25	24	25	25	24
2007	25	25	25	25	25	25

3.8. CUOTAS

Las cuotas es una de las formas como el IMSS obtiene recursos para poder así, financiar los ramos de seguro que proporciona a los trabajadores. Las cuotas pueden provenir tanto del asegurado, el patrón o el Estado.

3.8.1. Objetivo

Su finalidad es que a través de éstas se obtengan recursos para financiar los ramos de seguro que abarca la seguridad social que ofrece el IMSS.

3.8.2. Cuotas Patronales y Cuotas Trabajador

Las cuotas O-P que serán vigentes a partir de la entrada en vigor de la NLSS se muestran en el siguiente cuadro²⁹:

Seguros de:	Límite	Prestaciones en:	Patrón	Trabajador	Estado
E y M	25 SMGVDF	Especie (Art. 25)	Por el periodo de pensiones de R.T., Invalidez y Vida, Retiro, C.E.A. y V. la base será el S.B.C.		
			1.05%	0.375%	0.075%
E y M	25 SMGVDF	Especie (Art. 106)	Ingresos hasta de 3 S.M.G.V.D.F.		Base de un S.M.G.V.D.F.
			13.9%		13.9%
			Ingresos de más de 3 S.M.G.V.D.F.		
E y M	25 SMGVDF	Especie	6%	2%	
de la diferencia entre el S.B.C. y el límite de 3 S.M.G.V.D.F.					
E y M	25 SMGVDF	Dinero	0.70% del S.B.C.	0.25% del S.B.C.	0.05% del S.B.C.
R.T.	25 SMGVDF	Especie ³⁰ y Dinero	% del Riesgo Calificado por el S.B.C.		
Invalidez y Vida	15 SMGVDF	Dinero	La base será el S.B.C.		
			1.75%	0.625%	0.125%
Retiro	25 SMGVDF	Dinero	2% del S.B.C.		

²⁹ Este cuadro fue obtenido del artículo escrito por el C.P. y E.F. Emilio Ordoñez López en la Revista de Nuevo Consultorio Fiscal No. 177, titulado "Nueva Ley del Seguro Social (Estructura y Comparativos 1996-1997)" página 88.

³⁰ Por incapacidad Temporal.

Seguros de:	Limite	Prestaciones en:	Patrón	Trabajador	Estado
C.E.A. y V.	15 SMGVDF	Dinero	La base será el S.B.C.		
C.E.A. y V.	15 SMGVDF	Dinero	3.150%	1.125%	0.225% más 5.5% de un S.M.G.V.D.F. ³¹
Guarderías y Pres. Soc.	25 SMGVDF	Especie	1% del S.B.C.		

NOTA: De acuerdo al Art. 36 de la NLSS; corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el Salario Mínimo.

3.8.3. Cuota Fija

Es la Cuota independiente del S.B.C. con el que se cotice, equivalente al 13.9% de un S.M.G.V.D.F. Este porcentaje se incrementará anualmente a partir de julio de 1998 en 65 centésimas de punto porcentual hasta llegar al 20.40% en el año 2007.

Año	%
1997	13.90
1998	14.55
1999	15.20
2000	15.85
2001	16.50
2002	17.15
2003	17.80
2004	18.45
2005	19.10
2006	19.75
2007	20.40

³¹ Como cuota social.

3.8.4. Excedente de 3 S.M.G.V.D.F.

Este excedente se considerara para los trabajadores que perciban como S.D. más de 3 S.M.G.V.D.F., a los cuales se les aplicará una cuota del 8% sobre el excedente entre el S.D. y 3 veces S.M.G.V.D.F. Esta cuota se reducirá el 1 de Julio de cada año a partir de 1998, en 65 centésimas de punto porcentual hasta llegar a 1.50% en el año 2007. Esto lo podemos ver en el siguiente cuadro:

Año	%
1997	8.00
1998	7.35
1999	6.70
2000	6.05
2001	5.40
2002	4.75
2003	4.10
2004	3.45
2005	2.80
2006	2.15
2007	1.50

3.8.5. Entero de las Cuotas

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos de los seguros, se obtendrán de las cuotas a que están obligados los patrones y trabajadores y de la contribución que corresponda al Estado.

Se enterarán las cuotas al IMSS, de acuerdo a la NLSS, de la manera que a continuación se señala.

3.8.5.1. Periodicidad

De acuerdo al Art. 39 de la NLSS el pago de las cuotas O-P será por MESES vencidos, a más tardar el día 17 de cada mes del año; ésto es aplicable también para el Ramo del S.R. que de acuerdo a la LSS, se entera en los días 17 del bimestre vencido.

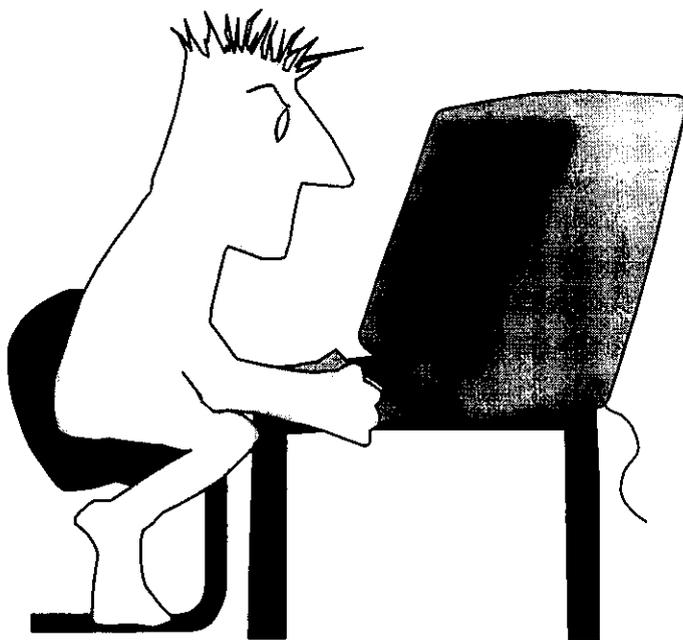
3.8.5.2. Forma de Pago

Se enteran las cuotas O-P en el disco magnético que contendrá el cálculo de la cuotas O-P a través del programa que fue proporcionado por el IMSS denominado SUA, esto es de acuerdo a la circular enviada por el IMSS a los patrones en el mes de Mayo de 1997. (Ver Anexo 2).

3.8.5.3. Lugar de Pago

Los pagos se efectuarán en las sucursales bancarias autorizadas, mediante el disco magnético, que contendrá la información a favor de cada asegurado, de su empresa y a cambio recibirán un comprobante de pago emitido por dicha sucursal así como el disco magnético presentado.

**El SUA, es más seguro y confiable
que los métodos manuales
para el cálculo de las cuotas del
Seguro Social, SAR e INFONAVIT**



3.9. OBLIGACIONES PATRONALES

La NLSS en su Art. 15, obliga a los patrones a:³²

- Inscripción patronal y cambios: inscripción de los trabajadores; altas, bajas y modificaciones de salarios, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
- Llevar registros, como nóminas y listas de raya, conservándolos cinco años.
- Determinar las cuotas obrero patronales y enterarlas.
- Dar al IMSS los elementos para determinar las obligaciones.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias.
- En caso de la Construcción, dar recibos de nómina a sus trabajadores.
- Abrir cuentas en las AFORES por cada trabajador.
- Cumplir con las demás disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.
- Expedir y entregar a trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados.

³² La información podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación.

“Los cambios a la LSS Y la EINFONAVIT”



**■ ¿Mayores
beneficios y
mejores
prestaciones?**

4. COMPARACIÓN DE LA LSS Y LA NLSS

El propósito del presente trabajo de investigación es mostrar los principales cambios en la LSS, los cuales en una forma resumida son:

- CAMBIOS:
- Seguros que comprende
 - Seguro de Riesgo de Trabajo.- Régimen Financiero³³
 - Convenio de patrones.- Ya no es módulo Art. 13³⁴
 - Presentación de los Avisos de Afiliación
 - Sociedades Cooperativas³⁵
 - Reserva para gastos Médicos de Pensionados
 - Base de Cotización
 - Forma de Pago
 - Presentación de modificaciones de Salarios
 - Forma de Pago
 - Convenio del SAR, C.E.A. y V.

Dentro de los cambios más significativos que se presentan en la LSS y la NLSS, están los ramos de seguro, estos cambios se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

³³ Se terminan las clases de grado de riesgo, se cambian las fórmulas, ya no hay frecuencia, gravedad, ni siniestralidad, ahora se menciona una prima y la fórmula es otra.

³⁴ Esto es un golpe muy fuerte a los trabajadores del campo.

³⁵ Las cuotas se pagarán igual que cualquier patrón. Con la LSS el 50% de las cuotas las pagaba el gobierno y el 50% el patrón.

**"La NLSS resuelve la
crítica situación
financiera del IMSS"**



4.1. RAMOS DE SEGURO

Los ramos de seguro quedan de la siguiente manera:

LSS		NLSS
E y M		E y M: <ul style="list-style-type: none"> • Excedente 3 veces S.M.G.V.D.F. disminución anual en el porcentaje • Cuota Fija sobre el S.M.G.V.D.F. (Incremento anual en el porcentaje) • Prestaciones en Dinero • Prestaciones en Especie
Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte	→	Invalidez y Vida (IV). Retiro, C.E.A. y V.
R.T.		R.T.
Guarderías	→	Guarderías y prestaciones sociales.
Sistema de Ahorro para el Retiro	→	Se incluye en Retiro, C.E.A. y V.

Del cuadro anterior, podemos ver que el Ramo de Seguro que cambio fundamentalmente fue la de E y M, en la cual de acuerdo a la exposición de motivos, es la que tiene graves problemas financieros; en esta rama vemos que se crean nuevos conceptos como son el excedente de 3 veces S.M.G.V.D.F. y el de cuota fija, además en que se diferencian las cuotas para las prestaciones en dinero y en especie; esto puede traer como consecuencia una mayor crisis económica en la gente trabajadora; ya que las empresas al ver que se tiene que pagar un porcentaje por el

excedente de los 3 S.M.G.V.D.F puede no aumentar periódicamente los salarios a sus trabajadores o no dar atractivos sueldos. Esto puede ocasionar más recesión en la mayoría de la población mexicana, además que se ve que la cuota fija que, es totalmente patronal, va aumentando cada año hasta 2007, ésto es mayor carga social para el patrón y es un golpe muy fuerte no para las grandes compañías o las empresas transnacionales, pero si para las pequeñas empresas que cada día van sobreviviendo con sus ventas diarias, y podemos decir, que si la micro y pequeña empresa se ven en graves problemas entonces podemos aseverar que nuestro país se estará en graves problemas, ya que de éstas empresas esta sustentada nuestra economía.

Por otra parte vemos el S.R., el cual a la entrada en vigor de la NLSS, va a ser administrado por compañías de la iniciativa privada llamadas AFORES, las cuales a través de las SIEFORES van a invertir el dinero de cada cuenta individual de los trabajadores en instrumentos gubernamentales en el primer año; esto pretende incrementar el ahorro interno y reactivar nuestra macroeconomía, esto puede funcionar, pero a la vez, pienso que la mayor ganancia no va a ser para el trabajador sino para esas compañías administradoras, ya que el importe neto invertido en ciertos casos será inferior el importe en valor futuro.

4.2. LIMITES DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

A continuación, se observa que la Prima del Seguro de R.T., cambio notablemente en relación al parámetro, en el cual se deben encontrar cotizando los patrones.

	Límite Inferior	Límite Superior
LSS	0.34785 %	10.035 %
NLSS	0.25000 %	15.000 %

Podemos decir, que al aumentar el parámetro en el que los patrones pueden cotizar en cuanto el Seguro de R.T., vemos por una parte que el límite inferior es menor al anterior y esto puede ser un premio a los patrones que tengan cuidado del área de trabajo, es un premio a aquellos patrones que se preocupan por mantener las

medidas de seguridad adecuadas y son aquellos que observan la legislación que regula las operaciones que afectan a nuestro medio ambiente.

Por otra parte, si un patrón tiene medidas de seguridad casi obsoletas y no es un patrón preocupado por el medio de trabajo en el que sus trabajadores laboran y pasan una tercera parte del día o más; si no pone atención a la legislación que regula las operaciones que afectan al medio ambiente o si la actividad que realizan los trabajadores es peligrosa o tienen una mayor probabilidad de un accidente o enfermedad de trabajo, será un patrón que pagará una prima de riesgo más alta. Esto obligará a que las empresas incrementen la seguridad en sus procesos productivos y a observar por ejemplo, las Normas ISO 14000 que quizás sean obligatorias en pocos años, leyes y reglamentos que se refieren a la Protección del Medio Ambiente.

4.3. TOPES DE COTIZACIÓN

Los toques de cotización quedan de la siguiente manera:

Seguros de la LSS	Seguros de la NLSS	LSS	NLSS
E y M	E y M	25	25
Guarderías	Guarderías y Pres. Soc.	25	25
R.T.	R.T.	25	25
Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte	Invalidez y Vida	10	15 ³⁶
Sistema de Ahorro para el Retiro ³⁷	Retiro, C.E.A. y V.	25	25

Pienso que el incrementar los toques de cotización, realmente no fue para ayudar a los trabajadores, ya que por ejemplo una persona que gana más de 10 S.M.G.V.D.F. es muy dudoso que acuda a los Centros de Salud y Clínicas del Seguro Social, en mi opinión los toques de cotización aumentaron para que el IMSS obtenga mayores importes de cuotas; ésto sin buscar el beneficio de los trabajadores. Y al

³⁶ Aumentará cada año 1 S.M.G.V.D.F. hasta el año 2007 al llegar a 25 veces S.M.G.V.D.F.

³⁷ En el Sistema de Ahorro para el Retiro, esta incluido las aportaciones al INFONAVIT.

aumentar los topes de cotización en algunos de los seguros de 10 a 15 veces S.M.G.V.D.F. y después ir aumentando un S.M.G.V.D.F. hasta el año 2007 pienso que es en perjuicio principalmente de la economía de las empresas, ya que ahora tendrán que cubrir un monto mayor de cuotas al IMSS.

4.4. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

Las personas que tienen derecho al Seguro Social, también cambian en la NLSS, las cuales quedan de la siguiente forma:

LSS	NLSS
1. Trabajadores asalariados	1. Trabajadores asalariados permanentes o eventuales
2. Miembro de Sociedades Cooperativas de Producción y Administraciones obreras o mixtas	2. Miembros de Sociedades Cooperativas de Producción
3. Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola. ³⁸	3. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través de decretos.

Vemos que en relación a los sujetos de aseguramiento hubo una pequeña modificación en relación a que ahora no son enumeradas cada una de las personas que tienen derecho al Seguro Social por decreto, sólo se establece que habrá otros sujetos de aseguramiento los cuales serán designados por el Ejecutivo Federal por Decreto.

³⁸ Golpe muy fuerte a los trabajadores del campo.

4.5. CONCEPTOS DE INTEGRACIÓN A LA BASE DE COTIZACIÓN.

Ahora en la NLSS, se incluyen los conceptos que forman parte del S.B.C. y lo que no integra; en comparación a la LSS en donde estos conceptos se encontraban estipulados en acuerdos que determinaba el H. Consejo Técnico. Es decir, en ambas leyes los conceptos de Integración de la Base de Cotización son los mismos como a continuación se muestra, pero la diferencia es que en la LSS no se encontraban en Ley sino en Acuerdos y ahora se encuentran como parte integrante del cuerpo de la NLSS.

Pagos hechos en efectivo por :	+	<ul style="list-style-type: none"> • cuota diaria • las gratificaciones • percepciones • alimentación • habitación • primas • comisiones • prestaciones en especie • y otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
	=	Salario Base de Cotización

ESTO TIENE QUE SER
 SALIR DE LA RED DE BIBLIOTECA

4.6. CUOTAS

Dentro de las cuotas O-P tenemos :

4.6.I. Cuotas Patronales y Cuotas del Trabajador

Para la LSS:

Seguros de:	Prestaciones en:	Patrón	Trabajador	Total	Estado
E y M ³⁹	Especie y Dinero	8.75%	3.125%	11.875%	0.62%
R.T. ⁴⁰	Especie y Dinero	% de riesgo clasificado		% de riesgo clasificado	
Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte ⁴¹	Especie y Dinero	5.95%	2.125%	8.075%	0.42%
Guarderías ⁴²	Especie	1%			
Retiro ⁴³	Dinero	2%		2%	
	Total	17.70%⁴⁴	5.25%	22.95%	1.04%

³⁹ Art. 114 de la LSS.

⁴⁰ Art. 79 de la LSS.

⁴¹ Art. 177 de la LSS.

⁴² Art. 191 de la LSS.

⁴³ Art. 183-B de la LSS.

Para la NLSS:

Concepto	Tope S.M.G. V.D.F.	Cuota Patrón %	Cuota Obrero %	Cuota O-P %	Estado %	Total %
E y M:						
• Prestaciones en dinero	25	0.70	0.250	0.950	0.050	1.000
• Prestaciones en especie	25	1.05	0.375	1.425	0.075	1.500
Invalidez y vida	15	1.75	0.625	2.375	7.143 ⁴⁸	2.500
Guarderías y Pres. Soc.	25	1.00	-	1.000	-	1.000
R.T. ⁴⁵	25	%	-	%	-	%
Subtotal		4.50	1.25	5.750	0.25	6.000
Seguro de Retiro	25	2.00	-	2.000	-	2.000
C.E.A. y V.	15	3.15	1.125	4.275	7.143 ¹²	4.500
INFONAVIT	15	5.00	-	5.000	-	5.000
Subtotal		10.15	1.125	11.275	0.225	11.500
Total		14.65	2.375	17.025	0.475	17.500
<u>Además de Porcentajes que excedan el S.M.G.V.D.F.:</u>						
E y M						
• Excedente 3 SMGVDF ⁴⁶	25	6.00	2.000	8.000	-	8.000
• Cuota Fija	1	13.90	-	13.900	13.90 ⁴⁹	27.80
Cuota Social ⁴⁷	1	-	-	-	5.500	5.500

⁴⁵ De acuerdo a cada registro patronal.

⁴⁶ Por la diferencia que resulte entre el S.B.C. diario y 3 veces el salario mínimo.

⁴⁷ Cantidad inicial que se actualizará de acuerdo al INCP por cada día de salario cotizado. Esta cantidad se depositará en la cuenta individual del trabajador.

⁴⁸ Del total de las cuotas patronales; es decir el 7.143% sobre 1.75% que es 0.125%.

⁴⁹ Se aplicará a la fecha en que entre en vigor de la NLSS y se Actualizará trimestralmente con base al INCP.

4.6.2. Exención para el pago de cuotas

Dentro de lo que es la exención para el pago de cuotas para cada Ley, se tiene lo siguiente:

LSS	NLSS
Ausencias (Art. 37)	Ausencias (Art. 31)
<p>Cuando las ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se ajustará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Si las ausencias son por períodos menores a 15 días consecutivos o no, se pagará por dichos períodos únicamente en E y M, haciendo la aclaración correspondiente y la comprobación con las listas de raya y nóminas.</p> <p>Si las ausencias son por períodos de 15 días o mayores, el patrón queda liberado del pago de sus cuotas, si presenta la baja.</p>	<p>Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:</p> <p>1. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de E y M.</p> <p>En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos.</p>
<p>3. Aplicará la misma regla respecto de los trabajadores con remuneración variable o mixta.</p> <p>Respecto de los trabajadores cuyo salario no se estipule por semana o mes sino por día de trabajo y comprenda menos de una semana o se laboren jornadas reducidas, el reglamento establecerá las bases y formas de cotización.⁵⁰</p>	<p>Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período. Si las ausencias del trabajador son por períodos de 15 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas O-P, si procede en los términos del Art. 37.</p>

⁵⁰ Art. 10 del Reglamento del Seguro Obligatorio de los Trabajadores Temporales y Eventuales Urbanos.

Ausencias (Art. 29)	Ausencias (Art. 30)
<p>Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales excepto por lo que se refiere al S.R. y dichos periodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales en favor del trabajador.</p>	<p>En los casos de las fracciones II y III del Art. 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior. En los casos de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del Art. 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente.</p>
Ausencias (Art. 32)	Ausencias (Art. 31)
	<p>3. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS no será obligatorio cubrir las cuotas O-P, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro, es decir, No se pagará por los demás seguros ni por el de C.E.A. y V.</p>
Baja (Art. 41)	Baja (Art. 42)
<p>En tanto el patrón no presente al IMSS aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas O-P respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador, fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá al patrón omiso, a su solicitud el importe de las cuotas O-P pagadas en exceso.</p>	<p>En tanto el patrón no presente al IMSS aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas O-P respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador, fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá al patrón omiso, a su solicitud el importe de las cuotas O-P pagadas en exceso <i>a partir de la fecha de la Nueva Alta.</i></p>

4.7. ENTERO DE LAS CUOTAS

En esta parte de la LSS hubo una modificación importante; ya que como vemos a continuación desaparece lo que se llamaba entero provisional de cuotas O-P al IMSS.

4.7.1. Periodicidad

La periodicidad es otro de los conceptos que cambio dentro de la NLSS.

LSS	NLSS
<ul style="list-style-type: none">• Bimestral• A más tardar el día 15 de los meses de Enero, Marzo, Mayo, Julio, Septiembre y Noviembre, excepto el pago de las cuotas del Seguro de Ahorro para el Retiro que son a más tardar el día 17 de los meses anteriormente mencionados.• Los patrones efectúan enteros provisionales mensuales de las cuotas O-P.	<ul style="list-style-type: none">• Mensual• A más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente, para todas las Ramas de Seguro.

NOTA: De acuerdo a la LSS el entero provisional de que se trate, será el equivalente al 50% del monto de las cuotas O-P correspondientes al bimestre inmediato anterior.

Respecto de las cuotas relativas al S.R. no se tendrán que efectuar enteros provisionales.

4.7.2. Forma de Pago

La forma de pago sigue siendo la misma en ambas leyes.

4.7.3. Lugar de pago

El lugar de pago para enterar las cuotas O-P siguen siendo las Instituciones de Crédito (Bancos) o en las administraciones que le corresponde a cada patrón del IMSS.

4.8. ESQUEMA DEL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES⁵¹

A continuación se mostrará un cuadro en el cual se agrupan las pensiones que otorga el IMSS de acuerdo a sus ramas de Seguridad Social.

LSS	NLSS
<ul style="list-style-type: none"> • 150 Semanas de Cotización • Pensión: Promedio de las últimas 250 semanas o las que tuviera. • Tope mínimo de 90% de un S.M.G.V.D.F. • Art. 99, 138, 140, 92 	<ul style="list-style-type: none"> • 250 Semanas de cotización, o 150 semanas cotizadas cuando la invalidez es del 75% al 100% • Pensión: El 35% del promedio de las últimas 500 semanas actualizadas. • Tope mínimo un S.M.G.V.D.F. • No reúne las semanas de cotización se le entrega su CIR, no pensión. • Art. 91, 84, 122, 141 y 145, 170
<ul style="list-style-type: none"> • 500 Semanas cotizadas • Cumplir 60 años y ser dado de baja, solicitarlo por escrito • Pensión del 75% de la de vejez. • (60-75%, 61-80%, 62-85%, 63-90%, 65-95%) • Art. 143, 144, 145, 123 y 171. • Se tiene opción de volver a trabajar, cobrando la pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,250 semanas de cotización o 750 para recibir asistencia medica en EyM • Cumplir 60 años y ser dado de baja solicitarlo por escrito. • Pensión en base a su CIR: contratando una renta vitalicia en la Cía. de Seguros que prefiera, o retiros programados de la AFORE. • Si no se reúnen las semanas de cotización, puede retirar su CIR o seguir cotizando. • Pensión garantizada un S.M.G.V.D.F. • Art. 154, 155, 156, 173, 170 • No se contempla la posibilidad de suspender la pensión al volver a trabajar, pero no puede recibir otra.

⁵¹ Art. escrito por L.C. Francisco Javier Martínez Ibáñez "IMSS 1997, de Ley actual a Ley nueva" en la revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 181 pág. 48.

Muerte del Asegurado o Pensionado	
<ul style="list-style-type: none"> • 150 Semanas de cotización o estar pensionado por invalidez, vejez o cesantía • Pensión por viudez, orfandad o ascendencia • Art. 112, 99, 149 	<ul style="list-style-type: none"> • 150 Semanas de cotización o estar pensionado por invalidez. • Pensión por viudez, orfandad o ascendencia, vía renta vitalicia con Cía. de Seguros, con la CIR y aportación del IMSS. • Art. 104, 127, 128, 129
Vejez (65 Años)	
<ul style="list-style-type: none"> • 500 Semanas cotizadas • Cumplir 65 años y ser dado de baja solicitarlo por escrito • Pensión: Promedio de las últimas 250 semanas o las que tuviera. • Tope mínimo 90% de un S.M.G.V.D.F. • Art. 138, 139, 140, 141, 142, 167, 168. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,250 Semanas cotizadas, o 750 para recibir asistencia médica en Enfermedades y Maternidad. • Cumplir 65 años y ser dado de baja solicitarlo por escrito. • Pensión en base a su CIR, contratando una renta vitalicia en Cía. de Seguros que prefiera o retiros programados de la AFORE.
Retiro Anticipado	
	<ul style="list-style-type: none"> • Si no se reúnen las semanas de cotización, puede retirar su CIR o seguir cotizando. • Pensión garantizada un S.M.G.V.D.F. • Art. 161, 162, 163, 164, 170.

Otro de los cambios que se dieron en la NLSS es que ya se elimina la laguna que se tenía en el Art. 19 de la LSS en donde sólo se decía que la inscripción patronal y cambios; inscripción de los trabajadores; altas, bajas y modificaciones de Salarios se DEBERÁN hacer dentro de plazos no mayores de cinco días; esto nos da lugar a muchas dudas ya que, pueden ser días naturales o hábiles y dependiendo de la interpretación que se le diera dependía que se tuviera una multa o no. En cambio ahora, en lo que es actualmente el Art. 15 NLSS se tiene bien especificado en la fracción I que esta obligación se DEBERÁ hacer dentro de los cinco días hábiles siguientes.

5. LA LINFONAVIT 1997



5. LA LEY DEL INFONAVIT 1997.

5.1. ANTECEDENTES

"La comisión encargada de la preparación del proyecto de la Nueva Ley del Trabajo se dio cuenta, por una parte, de que el problema habitacional, había cobrado los perfiles de una auténtica catástrofe, y a parte, que a cincuenta años de la Declaración de los derechos sociales, bien poco se había hecho. Llegó también a la conclusión de que la responsabilidad por la gravedad del correr de los años sin decidirse a exigir a las empresas, mediante el derecho a huelga el cumplimiento de la obligación en segundo término, a los gobiernos que no habían tenido el valor de expedir una reglamentación del mandato constitucional; y finalmente, a los empresarios, a los que, en su afán de enriquecerse, les faltó una visión de conjunto del futuro de México, de donde derivó su oposición sistemática a cualquier reglamentación. Convencida de la necesidad de un ordenamiento que pusiera en marcha los propósitos de la Declaración redactó el Capítulo III, Título IV de la LFT, que fue substituido, casi en su totalidad, al realizarse la reforma constitucional".⁵²

Nace la fracción XII del Art. 123 Constitucional, no se resuelve adecuadamente el problema habitacional de los trabajadores, ya que no se generalizó el pensamiento del Constituyente de 1917, en donde todos gocen del beneficio de tener habitaciones, sin hacer distinciones injustas; se pretende darle solución al problema.

Para esto; primero se propone crear el Instituto Social de la Vivienda Obrera, con representación de trabajadores, patrones y gobierno, el patrimonio del Instituto se formaría con la aportación de las empresas o patrones y el Estado, tomando en cuenta el número de trabajadores que laboran en cada empresa y el Salario de los mismos, a semejanza del Sistema de cuotas del IMSS, se debían hacer los estudios e investigaciones que fueran necesarios para la resolución del problema habitacional dentro del término de 3 años a que se refiere el Art. 143 de la LFT, así como la cooperación económica de los trabajadores, para adquirir las habitaciones en propiedad o en arrendamiento.

Posteriormente se crea lo que actualmente se conoce como el INFONAVIT. En el DOF se publicó la creación de la LINFONAVIT.

⁵² De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano, Edif. Prúa, México. D.F. Pág. 96-97, Ed. 1981.

El 24 de Febrero de 1992, se modifica la LINFONAVIT y se adiciona la LSS con la intención de beneficiar, comúnmente denominados trabajadores al servicio de particulares, de acuerdo con el Art. 123 Constitucional en su Apartado A, y a los del Sector Público en su Apartado B, a partir de entonces todos los trabajadores gozarán del mismo beneficio.

5.2. FUNDAMENTO LEGAL

La LINFONAVIT tiene su base constitucional en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A" que regula las relaciones obrero-patronales en las entidades de la iniciativa privada; y que señala:

" Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

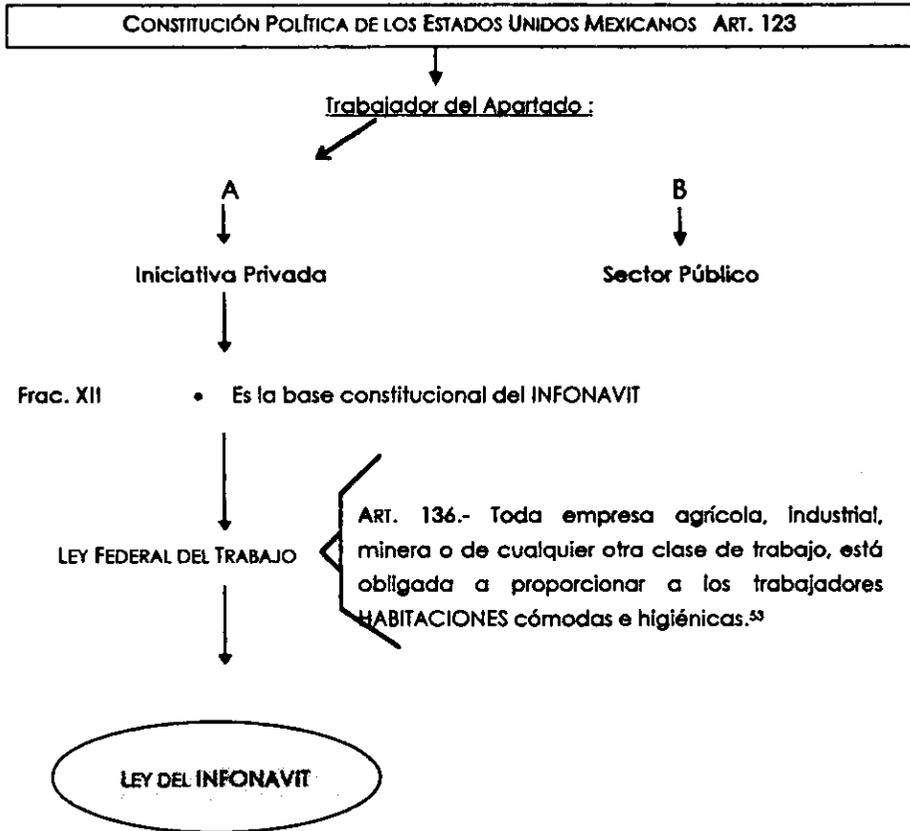
A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

...

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XXIX. Es de utilidad pública la LSS, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

Esto lo podemos observar en el siguiente cuadro:



⁵⁹ Para dar cumplimiento a esta obligación las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los Trabajadores a su servicio.

5.3. VIGENCIA DE LAS REFORMAS

La LINFONAVIT tuvo sus reformas; las cuales fueron publicadas en el DOF del día 6 de Enero de 1997. Estas modificaciones a la LINFONAVIT entrarán en vigor el 1º de Julio de 1997; para estar en concordancia con la NLSS.

5.4. QUÉ ES EL INFONAVIT

El INFONAVIT es "un organismo que da un servicio social, tiene personalidad jurídica y patrimonio propio, se denomina INFONAVIT, con domicilio en la ciudad de México".⁵⁴

5.5. OBJETIVO

El INFONAVIT persigue varios objetivos, entre los que destacan principalmente los siguientes:

- "Administrar los Recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para:
 - ⇒ La adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
 - ⇒ La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones; y,
 - ⇒ El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores."⁵⁵

⁵⁴ Art. 2 LINFONAVIT 1997.

⁵⁵ Art. 3 Fracc. I, II, a), b), c), III LINFONAVIT 1997.

5.6. ESTRUCTURA

La LINFONAVIT no contiene divisiones; es decir, no se separa por Títulos, Capítulos u otras subdivisiones; sólo se van desglosando los Art. que la componen y como parte final se encuentran los Art. transitorios.

5.7. MODIFICACIONES A LA LINFONAVIT 1996

Dentro de las modificaciones a la LINFONAVIT 1996 se tendrán más obligaciones patronales, cambia la determinación del S.B.C., y el INFONAVIT contará con nuevas facultades, entre otros.

5.7.1. Obligaciones patronales

A continuación se señalan cuales son las obligaciones patronales que nos marca la actual LINFONAVIT que rige hasta Junio de 1997, posteriormente hablaremos de las obligaciones patronales que nos señala la LINFONAVIT 1997 que regirán a partir del 1º de Julio de 1997.

5.7.1.1. Hasta la vigencia de la LSS.

- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el INFONAVIT y dar los avisos que deban darse sobre altas y bajas de trabajadores, las modificaciones de salarios y demás datos necesarios al INFONAVIT para el cumplimiento de sus fines.⁵⁴
- Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en Instituciones de crédito o entidades financieras autorizadas por la CONSAR, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores.
- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a los Art. 97 y 110 de la LFT, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por

⁵⁴ Art. 31 LINFONAVIT.

el INFONAVIT y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos.

- A fin que las instituciones de Crédito y entidades financieras puedan individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarles, directamente o a través de los Institutos de Seguridad Social o de la CONSAR según lo determine ésta, información relativa a cada trabajador con la forma y periodicidad que al efecto establezca la CONSAR.

5.7.1.2. A partir de la entrada en vigor de la NLSS.

Las obligaciones patronales que se tendrán a partir de Julio de 1997, serán las mismas de la Ley Actual más otras, que son reformas a la misma, las cuales las llamaremos Nuevas Obligaciones Patronales.

5.7.1.3. Nuevas Obligaciones Patronales

Como sabemos, el objetivo de hacer modificaciones a la LINFONAVIT es el poder homogeneizar las disposiciones de la LSS con la LINFONAVIT, y para cumplir con estos objetivos se crean otras obligaciones patronales, las cuales son las siguientes:⁵⁷

- Solicitarles a los trabajadores su número de Clave Única de Registro de Población (CURP).⁵⁸
- Inscribir a los trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción.
- Presentar AVISOS correspondientes al patrón de su:
 - ⇒ Inscripción
 - ⇒ Cambio de domicilio.
 - ⇒ Cambio de denominación o razón social
 - ⇒ Aumento de obligaciones fiscales
 - ⇒ Disminución de obligaciones fiscales
 - ⇒ Suspensión de actividades
 - ⇒ Reanudación de actividades

⁵⁷ Deberán presentarse al INFONAVIT dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles, de acuerdo al Art. 31 de la LINFONAVIT.

⁵⁸ Cabe aclarar que esta clave todavía no entra en vigor en el presente año.

- ⇒ Clausura
- ⇒ Escisión
- ⇒ Enajenación
- ⇒ Declaración de Quiebras y suspensión de pagos.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a cada suceso:

- Presentar AVISOS por sus trabajadores de:
 - ⇒ Alta
 - ⇒ Baja
 - ⇒ Modificación salarial
 - ⇒ Ausentismo
 - ⇒ Incapacidades y
 - ⇒ Demás datos de los trabajadores para el correcto cumplimiento de las obligaciones.

Esta información podrá ser presentada mediante dispositivos magnéticas o por cualquier otro sistema moderno de telecomunicación (Vía MÓDEM, correo electrónico, INTERNET, etc.).

- Determinar y enterar la aportación del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio.
- Retener a los trabajadores sobre la misma base de aportación para el pago de abonos, para cubrir los créditos otorgados por el INFONAVIT y enterarlos en los mismos términos de las aportaciones.
- Efectuar las aportaciones por cada trabajador mientras subsista la relación laboral y hasta que se presente el aviso de baja correspondiente; estas aportaciones son susceptibles de devolución si se demuestra la alta del trabajadores con otro patrón.
- Entregar semanalmente o quincenalmente constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido a los trabajadores de la construcción.
- Cubrir las aportaciones aún en el caso que no sea posible determinar el o los trabajadores a quien se debe aplicar dicha aportación en la actividad de la construcción.
- Entregar al INFONAVIT copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal cuando se esté obligado a dictaminarse por Contador Público Independiente, en términos del CFF.

- Responsabilidad solidaria hasta el término de dos años en caso de Sustitución patronal.
- Efectuar las aportaciones y hacer los descuentos en los casos de ausentismo, aun cuando no se paguen salarios, en los términos de la LSS, siempre que se de aviso oportuno al INSTITUTO.
- Efectuar las aportaciones INTEGRAS en el caso de ausentismo amparados con incapacidades.

5.7.2. Modificación a la Determinación del S.B.C.

Para continuar con los objetivos de las reformas a la LINFONAVIT, se presentan cambios en lo que es la determinación del S.B.C. Se pretende homologar lo referente a la forma de integrar el salario y limitar el máximo de aportación con lo dispuesto en la NLSS. Para lo cual tenemos que:

- Integración salarial en términos del Art. 27 de la NLSS con sus mismas condiciones y excepciones.
- Límite máximo de aportación igual a lo dispuesto para el Seguro de Invalidez y Vida y ramas de C.E.A. y V. de la LSS, comenzando con 15 S.M.G.V.D.F., aumentándose un salario por cada año, llegando al año 2007 a los 25 S.M.G.V.D.F.

5.7.3. Nuevas Facultades del INFONAVIT

Dentro de las nuevas facultades del INFONAVIT están:

- Practicar inspecciones y visitas domiciliarias a los patrones para verificar el cumplimiento de las obligaciones que establece la LINFONAVIT, conforme a lo dispuesto en el CFF.
- Revisar los dictámenes que presenten los patrones en forma voluntaria.
- Revisar la información relativa a los anexos referentes a las contribuciones que presentan los patrones de acuerdo a la obligación de presentar copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente.
- Determinar estimativamente el monto de las aportaciones a efectuar en caso de omisión, por parte del patrón, del pago de dichas aportaciones.
- Conceder prórrogas únicamente para el pago de aportaciones en términos del CFF.

- Otorgar prorrogas hasta por 24 meses para el pago de la amortización del crédito, en el caso que el trabajador llegue a quedar sin empleo.

5.7.4. Diversos

Otras modificaciones a la LINFONAVIT son:

- El pago de aportaciones y descuentos se efectuará por mensualidades vencidas, a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente.⁵⁹
- Reducción gradual de los gastos administrativos del INFONAVIT del 0.65%, al 0.55% en el año 2000.
- Coordinación Fiscal, con el IMSS para evitar duplicidad de funciones.

5.8. CONCEPTOS DE INTEGRACIÓN A LA BASE DE COTIZACIÓN

Actualmente, la LINFONAVIT 1996 nos señala que el S.B.C. se integra por :

+	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Prestaciones fijas:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Salario Nominal • Aguinaldo • Vacaciones (Prima Vacacional) • Total del Premio de Puntualidad • Total de Horas Extras (Tiempo extra fijo e Indefinido) • El costo de cada alimento para el patrón • La renta comercial de la habitación otorgada <p>No integra premio de Asistencia No integra Despensa No integra tiempo extra variable</p>
=	Salario Base de Cotización

⁵⁹ Este punto todavía no entra en vigor hasta quedar de acuerdo con el ISSSTE.

Para la LINFONAVIT 1997, el S.B.C. se integrará de acuerdo a lo contenido en el Art. 27 de la NLSS, los conceptos que se integran son:

Pagos hechos en efectivo por:	+	<ul style="list-style-type: none"> • cuota diaria • las gratificaciones • percepciones • alimentación • habitación • primas • comisiones • prestaciones en especie • y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
	=	Salario Base de Cotización

No se toma en cuenta para la integración del S.B.C. los mismos conceptos contenidos en el Art. 27 fracción I de la NLSS. Los cuales son los siguientes:

- Instrumentos de trabajo, como: herramientas, ropa y otros.
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año se integrará al S.B.C.; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para "finés sociales" de carácter sindical.

NOTA: Para los excedentes, hay que esperar la emisión de criterios jurídicos o reglamentación del INFONAVIT, debido a que la disposición relativa a excedentes para efectos del Seguro Social, proviene de acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico del IMSS y el Art. 29 fracción II de la LINFONAVIT 1997 establece que para la integración se aplicará lo contenido en la NLSS.

- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del S.R.
- Las aportaciones al INFONAVIT y las participaciones en las utilidades de la empresa.

- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del S.M.G.V.D.F.
- Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del S.M.G.V.D.F.

5.9. PRESTACIONES.

Los recursos del INFONAVIT se destinan a otorgar créditos, a los trabajadores,

5.9.1. Tipos de Prestaciones.

De acuerdo al Art. 110 fracción III de la LFT, se dice que los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda se destinarán para la:

- Adquisición de viviendas⁶⁰
- Construcción
- Reparación
- Ampliación
- Mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Los créditos solicitados al INFONAVIT los debe realizar el trabajador de forma personal o mediante una carta poder sólo para el registro de la solicitud, y los trámites subsecuentes los deberá de realizar el trabajador.

5.9.2. Plazo de Liquidación

El plazo máximo para liquidar el monto de los Créditos, que se otorgan no excede de 30 años.

⁶⁰ Aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT se les descontará el 1% del Salario a que se refiere el Art. 143 de la LFT, el cual a la letra dice: "Para los efectos de este capítulo el salario a que se refiere el Art. 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios."

El saldo de los préstamos, concebidos a los trabajadores se ajustan incrementando en la misma proporción en que aumente el S.M.G.V.D.F., causando intereses sobre el saldo ajustado a una tasa no menor del 4% anual sobre saldos insolutos.

5.9.3. Requisitos para la obtención de un Crédito

Dentro de los requisitos para poder obtener un Crédito se encuentran:

5.9.3.1. Datos a Proporcionar

Los requisitos para pedir un Crédito, son los siguientes:

- S.B.C. para saber la capacidad de pago del trabajador.
- Edad del Trabajador
- Saldo de la Subcuenta del SAR
- Número de aportaciones patronales que se hicieron con anterioridad al segundo bimestre de 1992
- Número de dependientes económicos

5.9.3.2. Documentación Requerida

La documentación necesaria es:

- Estado de cuenta bancario con las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda
- Comprobantes del SAR (SA03).
- Tarjetas de afiliación al Seguro Social.
- Copia certificada de Acta de Nacimiento de los hijos que dependan económicamente.
- Copia del último sueldo o constancia expedida por el patrón.
- Acta de Nacimiento del Trabajador
- Comprobante de domicilio
- Identificación del trabajador
- RFC y la última modificación de Salario (Aviso para el Seguro Social)

NOTA: Para poder obtener un crédito, se debe reunir una cantidad de puntos que se establecen dependiendo del área geográfica; esta puntuación es diferente y se publica cada bimestre.

Si dos personas presentan la solicitud y empatan en puntos, se le concede a el trabajador que haya presentado primero la solicitud.

Se debe pagar el 20% del S.B.C. sobre el cual se está colizando cuando sea el mínimo y si es más de un Salario Mínimo se descuenta el 25% del S.B.C.

5.10. APORTACIONES

Dentro de lo que son las aportaciones se tiene que:

La integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la LSS.

Dentro de la Vigencia de la LSS:

- El Patrimonio del INFONAVIT se integra con las aportaciones que deben hacer los patrones, de acuerdo el Art. 123 Apartado A, Fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el Título Cuarto, Capítulo III de la LFT y con los rendimientos que provengan de la inversión de esos recursos.
- Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal.
- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier Título; y,
- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos a que se refieren las fracciones I y II.

A partir de que rija la NLSS:

- "Con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal ;
- Con las cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste, los cuales se determinarán en los términos de los reglamentos respectivos.
- Con los montos que se obtengan de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas ;
- Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier Título, y
- Con los rendimientos que obtenga de la inversión de los recursos."⁶¹

⁶¹ Art. 5 Fracc. I LINFONAVIT 1997.

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

5.10.1. Base

La Base sobre la cual se calculan las cuotas O-P será el S.B.C. en la NLSS.

5.10.2. Tasa

La tasa que se aplicará al S.B.C. es del 5%; cabe señalar que las cuotas al INFONAVIT solo es una cuota patronal.

Este porcentaje se da en cuenta a la sustitución de la obligación impuesta a los patrones por el Congreso Constituyente de proporcionar habitaciones a sus trabajadores por las que podrían cobrar rentas que no excedieran del medio por ciento mensual de su valor catastral.

5.10.3. Cálculo de cuotas de aportación

El cálculo de las cuotas de aportación será aplicándole al S.B.C. la tasa del 5% y esa será la cuota de aportación.

5.11. TOPES DE COTIZACIÓN

La LFT en su Art. 144, nos señala que se tendrá como Salario Máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a 10 veces el S.M.G.A.G. de aplicación que corresponda.

Sin embargo, con las reformas que se hacen a la LINFONAVIT, se nos dice que los Topes comenzarán en 15 S.M.G.V.D.F. e irán aumentando un S.M.G.V.D.F. hasta llegar a 25 veces S.M.G.V.D.F. en el año 2007.

Cabe señalar, que ya se nos hablan de S.M.G.V.D.F. no S.M.G.V.A.G. aplicación que corresponda.

Todo esto, se muestra en el siguiente cuadro:

Fecha de Modificación		Art. Transitorio vigésimo quinto de la NLSS	
JULIO		15	S.M.G.V.D.F.
JULIO		16	S.M.G.V.D.F.
JULIO		17	S.M.G.V.D.F.
JULIO		18	S.M.G.V.D.F.
JULIO		19	S.M.G.V.D.F.
JULIO		20	S.M.G.V.D.F.
JULIO		21	S.M.G.V.D.F.
JULIO		22	S.M.G.V.D.F.
JULIO		23	S.M.G.V.D.F.
JULIO		24	S.M.G.V.D.F.
JULIO		25	S.M.G.V.D.F.

5.12. DICTAMEN

Dentro de las reformas a la LINFONAVIT se marcan que los contribuyentes obligados a dictaminar sus estados financieros de conformidad al Art. 32-A del CFF, deberán proporcionar al INFONAVIT copia con firma autógrafa del informe sobre la situación de la revisión fiscal del contribuyente y copia de los anexos referentes a las aportaciones patronales del INFONAVIT.

Cualquier contribuyente podrá optar por dictaminar por Contador Público autorizado el cumplimiento de sus obligaciones ante el INFONAVIT.

5.12. ENTERO DE LAS APORTACIONES

El entero de las cuotas al INFONAVIT se efectuarán de la siguiente manera:

5.12.1. Periodicidad

El pago de las cuotas hasta el 30 de Junio de 1997 será en forma bimestral; mientras que a partir del 1° de Julio de 1997 se pagarán las cuotas O-P en forma MENSUAL para estar en concordancia con la NLSS.

Dentro de la Ley que rige hasta Junio de 1997:

El pago de las aportaciones será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

LINFONAVIT y sus reformas que entran en vigor a partir del 1° de Julio de 1997:

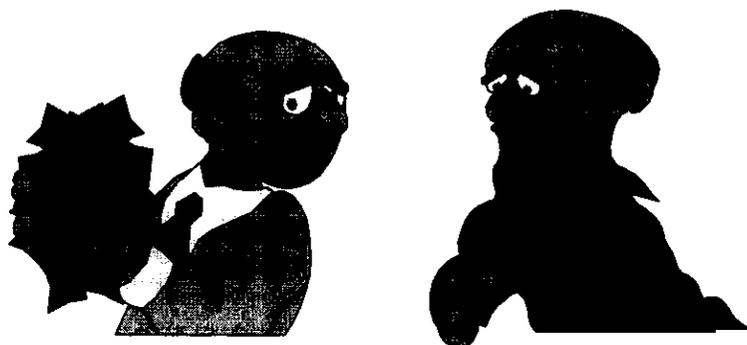
Las aportaciones de cuotas al INFONAVIT se efectuarán en forma MENSUAL a más tardar el día 17 del mes siguiente.

NOTA: Dentro de las reformas publicadas el 6 de Enero de 1997, se dice que el INFONAVIT podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de aportaciones y descuentos, las cuales podrán ser emitidas y notificadas por el IMSS conjuntamente con las liquidaciones de retiro, C.E.A. y V.

5.12.2. Forma de pago

Al igual que las cuotas de aportación al IMSS, las cuotas de aportación al INFONAVIT, también pueden ser enteradas en las Instituciones de Crédito (Bancos), con excepción de las aportaciones de aquellos trabajadores a los cuales se les están reteniendo parte de los créditos otorgados por el INFONAVIT, ya que para los cuales estas aportaciones deben de ser pagadas directamente en las oficinas del INFONAVIT.

6. CORRELACIÓN DE LA NLSS CON LA LINFONAVIT 1997



6. CORRELACIÓN DE LA NLSS CON LA LINFONAVIT 1997.

El objetivo del presente Capítulo, es mostrar la correlación que existe entre la NLSS con la LINFONAVIT con sus reformas, para lo cual se entiende por correlación es cuando se tiene alguna similitud o algo en común. Ambas leyes tienen un objetivo común el cual es satisfacer una necesidad colectiva y personal, un servicio social en beneficio de los trabajadores.

6.1. BASE DE COTIZACIÓN

Otra forma de homologar la NLSS con la LINFONAVIT 1997 es que los conceptos que forman el S.B.C. son los mismos por lo cual para ambas Leyes los conceptos son iguales, esto lo podemos ver en el siguiente cuadro:

Pagos hechos en efectivo por :	+	<ul style="list-style-type: none"> • cuota diaria • las gratificaciones • percepciones • alimentación • habitación • primas • comisiones • prestaciones en especie • y otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.
	=	Salario Base de Cotización

En el cuadro anterior se puede observar uno de los conceptos que unifican tanto a la NLSS como a la LINFONAVIT 1997.

6.2. TOPES DE COTIZACIÓN

Como anteriormente se mencionó, las reformas a la INFONAVIT fueron con el propósito de homologar esta ley con la NLSS, en respuesta a lo anterior se puede observar en el siguiente cuadro que al igual que los Seguros de Invalidez y Vida, C.E.A. y V. que tienen un tope de 15 veces S.M.G.V.D.F. el cual va aumentando un S.M.G.V.D.F. por cada año hasta llegar a 25 veces S.M.G.V.D.F., las cuotas que se enteran al INFONAVIT también a partir de la entrada en vigor de la NLSS, tienen como tope 15 veces S.M.G.V.D.F. y aumenta un S.M.G.V.D.F. por cada año hasta llegar a 25 veces S.M.G.V.D.F.

Año	E y M	R.T.	I. y V.	Guarderías	Retiro	C.E.A. y V.	Vivienda
1997	25	25	15	25	25	15	15
1998	25	25	16	25	25	16	16
1999	25	25	17	25	25	17	17
2000	25	25	18	25	25	18	18
2001	25	25	19	25	25	19	19
2002	25	25	20	25	25	20	20
2003	25	25	21	25	25	21	21
2004	25	25	22	25	25	22	22
2005	25	25	23	25	25	23	23
2006	25	25	24	25	25	24	24
2007	25	25	25	25	25	25	25

6.3. PORCENTAJES PARA APLICACIÓN DE CUOTAS OBRERO - PATRONALES.

A continuación se mostrarán los porcentajes de aplicación por cada rama de Seguro incluyendo INFONAVIT para poder ver la relación que existe entre ambas Leyes.

Para 1997:

Concepto	Tope SMGVDF	Cuota Patrón %	Cuota Obrero %	Cuota O-P %
E y M				
• Prestaciones en dinero	25	0.70	0.250	0.950
• Prestaciones en especie	25	1.05	0.375	1.425
I y V	15	1.75	0.625	2.375
Guarderías y Pres. Soc.	25	1.00	-	1.000
R.T. ⁶²	25	%	-	%
Subtotal		4.50	1.25	5.750
S.R.	25	2.00	-	2.000
C.E.A. y V.	15	3.15	1.125	4.275
INFONAVIT	15	5.00	-	5.000
Subtotal		10.15	1.125	11.275
Total		14.65	2.375	17.025
<u>Además de Porcentajes que excedan el S.M.G.V.D.F.:</u>				
E y M				
• Excedente 3 SMGVDF ⁶³	25	6.00	2.000	8.000
• Cuota Fija	1	13.90	-	13.900
Cuota Social ⁶⁴	1	-	-	-

⁶² De acuerdo a cada registro patronal.

⁶³ Por la diferencia que resulte entre el salario diario integrado y 3 veces el salario mínimo.

⁶⁴ Cantidad inicial que se actualizará de acuerdo al INPC por cada día de salario cotizado. Esta cantidad se depositará en la cuenta individual del trabajador.

Para 1998:

Concepto	Tasa SMGVDF	Cuota Porcentaje	Cuota Cálculo \$	Cuota Cálculo C.F.
E y M				
• Prestaciones en dinero	25	0.70	0.250	0.950
• Prestaciones en especie	25	1.05	0.375	1.425
I y V	15	1.75	0.625	2.375
Guarderías y Pres. Soc.	25	1.00	-	1.000
R.T. ⁶⁵	25	%	-	%
Subtotal		4.50	1.25	5.750
Seguro de Retiro	25	2.00	-	2.000
C.E.A. y V.	15	3.15	1.125	4.275
INFONAVIT	15	5.00	-	5.000
Subtotal		10.15	1.125	11.275
Total		14.65	2.375	17.025
<u>Además de Porcentajes que excedan el S.M.G.V.D.F.:</u>				
E y M				
• Excedente 3 SMGVDF ⁶⁶	25	5.510	1.840	7.350
• Cuota Fija	1	14.550	-	14.550
Cuota Social ⁶⁷	1	-	-	-

El porcentaje del excedente de 3 veces S.M.G.V.D.F. disminuirá como anteriormente se había mencionado y la cuota fija aumentará cada año hasta que en el año 2007 se obtiene el siguiente cuadro:

⁶⁵ De acuerdo a cada registro patronal.

⁶⁶ Por la diferencia que resulte entre el salario diario integrado y 3 veces el salario mínimo.

⁶⁷ Cantidad inicial que se actualizará de acuerdo al INPC por cada día de salario cotizado. Esta cantidad se depositará en la cuenta Individual del trabajador.

Para 2007:

Concepto	Tope SMGVDF	Cuota Patron %	Cuota Obrero %	Cuota O.F. %
E y M				
• Prestaciones en dinero	25	0.70	0.250	0.950
• Prestaciones en especie	25	1.05	0.375	1.425
I y V	15	1.75	0.625	2.375
Guarderías y Pres. Soc.	25	1.00	-	1.000
R.T. ⁶⁸	25	%	-	%
Subtotal		4.50	1.25	5.750
S.R.	25	2.00	-	2.000
C.E.A. y V.	15	3.15	1.125	4.275
INFONAVIT	15	5.00	-	5.000
Subtotal		10.15	1.125	11.275
Total		14.65	2.375	17.025
<u>Además de Porcentajes</u>				
<u>que excedan el</u>				
<u>S.M.G.V.D.F.:</u>				
E y M				
• Excedente 3 SMGVDF ⁶⁹	25	1.100	.0400	1.500
• Cuota Fija	1	20.400	-	20.400
Cuota Social ⁷⁰	1	-	-	-

⁶⁸ De acuerdo a cada registro patronal.

⁶⁹ Por la diferencia que resulte entre el salario diario integrado y 3 veces el salario mínimo.

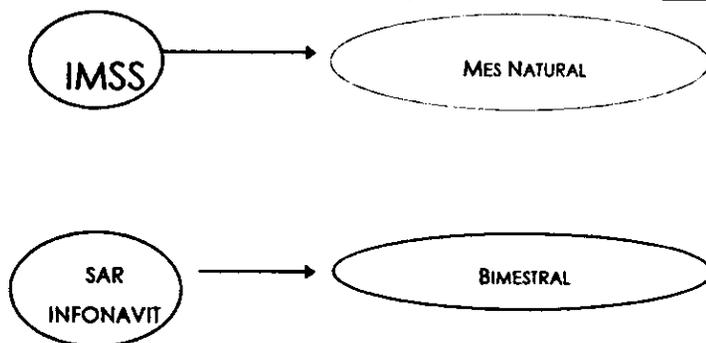
⁷⁰ Cantidad inicial que se actualizará de acuerdo al INPC por cada día de salario cotizado. Esta cantidad se depositará en la cuenta individual del trabajador.

6.4 ENTEROS DE LAS CUOTAS

Con respecto al entero de las cuotas tenemos que:

6.4.1. Periodicidad

Otro de los cambios que se dieron en la LINFONAVIT para homologarla con la NLSS, además de que todas las Leyes que hablan de Seguridad Social, es en el punto del pago de las cuotas, en donde el entero de las aportaciones es en forma MENSUAL.



Cabe señalar que de acuerdo a una circular enviada por el IMSS a los patrones en el Mes de Mayo de 1997, se hace mención de que la NLSS entrará en vigor el 1° de Julio del mismo año y que las cuotas O-P serán pagadas en forma mensual, pero no así las cuotas al INFONAVIT y del S.R. Esto se puede apreciar en el anexo * .

6.4.2 Lugar de Pago

El lugar de pago de las cuotas tanto del Seguro Social como del INFONAVIT pueden enterarse en las Instituciones de Crédito (Bancos) o directamente en la Administración que le corresponda al patrón del Seguro Social, y en el caso del INFONAVIT se podrán enterar las cuotas directamente en el INFONAVIT cuando se estén reteniendo créditos a los trabajadores por alguna prestación otorgada.

6.4.3. Forma de pago

La manera en como se van a enterar las cuotas O-P, a partir de la entrada en vigor de la NLSS, será en base a un sistema creado que lleva por nombre "Sistema Único de Autodeterminación" de acuerdo a la circular antes mencionada. (Ver Anexo 2). Esto es a través de un disco magnético que es proporcionado por el IMSS, en el cual viene el formato que se muestra en el Anexo 3. A través del SUA los patrones harán el cálculo de las cuotas O-P que deben enterar a través de ese formato y posteriormente el día de pago se presentará en las Instituciones de Crédito (Bancos), con el disco magnético y con su pago correspondiente; en las ventanillas se revisará que el importe del pago que se pretende hacer sea la misma cantidad que viene como cuota O-P a pagar en el disco; los cajeros transmitirán dicha información en el momento a el IMSS vía red. Posteriormente se nos emitirá un comprobante de pago por el banco y el disco magnético será devuelto en el momento.

6.5. OBLIGACIONES PATRONALES

Por medio del siguiente cuadro se mostrarán las principales obligaciones patronales tanto en la NLSS como en la LINFONAVIT 1997.⁷¹

NLSS	LINFONAVIT 1997
<p>La NLSS en su Art. 15, obliga a los patrones a:</p> <ul style="list-style-type: none">Inscribir a los trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción. <p>Inscripción patronal y cambios; inscripción de los trabajadores; altas, bajas y modificaciones de salarios, dentro de los cinco días hábiles siguientes.</p>	<p>Otras obligaciones patronales:</p> <ul style="list-style-type: none">Inscribir a los trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción. <p>Presentar AVISOS del patrón de su inscripción, cambio de domicilio, razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, escisión, enajenación o Quiebra.</p>

⁷¹ La información podrá proporcionarse en dispositivos magnéticos o de telecomunicación.

NLSS	LINEONAVIT 1997
<ul style="list-style-type: none"> • Llevar registros, como nóminas y listas de raya, conservándolos cinco años. <p style="text-align: center;">Dentro de los cinco días hábiles siguientes a cada suceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar AVISOS por sus trabajadores de: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Alta ⇒ Baja ⇒ Modificación salarial ⇒ Demás datos de los trabajadores para el correcto cumplimiento de las obligaciones. • Determinar las cuotas obrero patronales y enterarlas. • Dar al IMSS los elementos para determinar las obligaciones. • Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias. • En caso de la Construcción, dar recibos de nómina a sus trabajadores. • Abrir cuentas en las AFORES por cada trabajador. • Cumplir con las demás disposiciones de la LSS y sus reglamentos. 	<p style="text-align: center;">Dentro de los cinco días hábiles siguientes a cada suceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar AVISOS por sus trabajadores de: <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Alta ⇒ Baja ⇒ Modificación salarial ⇒ Ausentismo ⇒ Incapacidades y ⇒ Demás datos de los trabajadores para el correcto cumplimiento de las obligaciones. • Determinar y enterar la aportación del 5% sobre el salario de los trabajadores a su servicio. • Efectuar las aportaciones por cada trabajador mientras subsista la relación laboral y hasta que se presente el aviso de baja correspondiente; estas aportaciones son susceptibles de devolución si se demuestra la alta del trabajadores con otro patrón. • Efectuar las aportaciones INTEGRAS en el caso de ausentismo amparados con incapacidades. • Solicitarles a los trabajadores su número de CURP.

NLSS	LINFONAVIT y sus Reformas
<ul style="list-style-type: none"> • Expedir y entregar a trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados. • Los patrones que por el número de sus trabajares, en términos del CFF, estén obligados a dictaminar por Contador Público autorizado sus estados financieros, para efectos del Seguro Social, deberán presentar al IMSS copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal del contribuyente, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar semanalmente o quincenalmente constancia escrita del número de días trabajados y salario percibido a los trabajadores de la construcción. • Entregar al INFONAVIT copia con firma autógrafa del informe sobre la situación fiscal cuando se esté obligado a dictaminarse por Contador Público Independiente, en términos del CFF. • Cubrir las aportaciones aún en el caso que no sea posible determinar él o los trabajadores a quien se debe aplicar dicha aportación en la actividad de la construcción. • Responsabilidad solidaria hasta el término de dos años por Sustitución patronal. • Efectuar las aportaciones y hacer los descuentos en los casos de ausentismo, aún cuando no se paguen salarios, en los términos de la NLSS, siempre que se de aviso oportuno al IMSS.

6.6. TIPOS DE SALARIOS

A continuación se señalan los tipos de salarios existentes tanto en la NLSS como en la LINFONAVIT 1997, lo cual se muestra en el siguiente cuadro:

NLSS	LINFONAVIT 1997
<p>Salario Fijo: Se consideran Salario Fijo, los elementos fijos del salario del trabajador y las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, que se perciban regularmente. se sumarán a dichos elementos fijos.</p> <p>Salario Variable: Es cuando por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado.</p> <p>Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo.</p> <p>Salario Mixto: Se considera salario mixto, cuando el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, ya que por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.⁷²</p>	<p>Los tres tipos de salarios en la LINFONAVIT 1997, se expresan textualmente igual que en la NLSS.</p> <p>Cabe mencionar que con la LINFONAVIT que tiene vigencia de acuerdo a la LSS se cambiaba un poco en redacción o en especificar un poco más lo que se quería decir.</p>

⁷² Esta información fue obtenida del material del curso "Nueva Integración del Salario Base de Cotización" expuesta por: Lic. Morita.

NLSS	LINFONAVIT 1997
<p>Modificación de Salario: Los cambios en el S.B.C. derivados de las modificaciones señaladas en los Art. 30⁷³ y 34 así como los que se efectúen al salario mínimo, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurra el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.⁷⁴</p>	<p>Modificación de Salario: El Art. 31 y 4^o párrafo señala que: Los cambios del S.B.C. y de descuentos, surtirán efectos a partir de la fecha en que éstos ocurran.</p>

⁷³ Art. 30: "Para determinar el S.B.C. Diario se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.

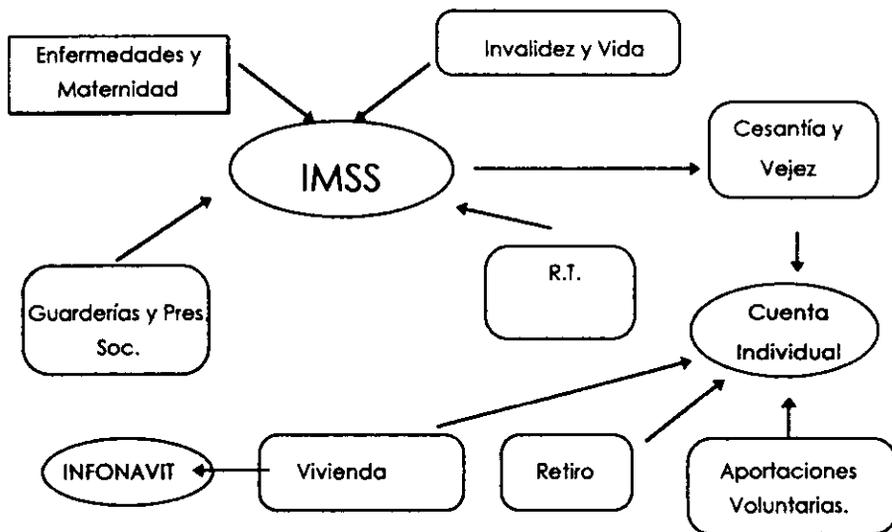
II. Si por la naturaleza del trabajo, el Salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y

III. En los casos en que el Salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables en términos de lo que establece la fracción anterior. "

⁷⁴ Art. 35 de la NLSS.

6.7. DISTRIBUCIÓN DE CUOTAS O-P:

Por medio del siguiente esquema se podrá ver la forma en como las cuotas O-P se distribuyen, los Institutos que intervienen y la manera en como se concentran las aportaciones para cada trabajador.



Como se puede ver en el diagrama anterior, las cuotas aportadas al S.R., de C.E.A. y V. y las cuotas para Vivienda van a formar parte de una cuenta individual para cada trabajador; dicho importe será administrado por las AFORES y durante el primer año se va a invertir en papel gubernamental; lo cual puede beneficiar a todo nuestro país, si con estas inversiones se incrementa el Producto Interno Bruto. Cabe señalar que esto es lo que se pretende lograr con la creación de las AFORES. Es una forma de hacemos ahorrar.

7. CASO PRÁCTICO

$$+ = 3$$



7. CASO PRÁCTICO

Para poder presentar un caso práctico, primero se deben de conocer las políticas de la entidad de la que se van a determinar las cuotas O-P, ver que políticas de prestaciones se tienen, es decir, si sólo se dan las prestaciones mínimas que señala la LFT o algunas adicionales.

Para efectos del presente trabajo de investigación, se hablará de la empresa "X, S.A." en la cual se toman en consideración todas las prestaciones señaladas por la LFT y otras adicionales, lo cual nos ayudará a determinar los efectos que se tienen en el pago de las cuotas al Seguro Social.

7.1. PRESTACIONES A LOS TRABAJADORES DE ACUERDO A LA LFT.

Las prestaciones mínimas que señala la LFT se denominan percepciones fijas, las cuales son:

El aguinaldo: De acuerdo al Art. 87 de la LFT "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

Otra prestación mínima de ley son las vacaciones, como nos lo establece el Art. 76 de la LFT, el cual nos dice:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

Lo anterior lo podemos observar en la siguiente tabla:

Años de Antigüedad	Días de Vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5-9	14
10-14	15
15-19	18
20-24	20
25-29	22

El Art. 89 de la LFT nos dice que: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

7.2. POLÍTICAS DE LA COMPAÑÍA:

Para la integración del S.B.C. se tiene que tener cuidado en tomar en cuenta todas las políticas de la compañía en cuestión a las prestaciones que se otorgan a los trabajadores.

Para efectos del caso práctico las políticas de la compañía en relación a las prestaciones otorgadas a los trabajadores son las siguientes:

- Se labora semana inglesa (de lunes a viernes) 48 Horas.
- Aguinaldo: Es de 15 días los primeros 3 años y a partir del cuarto año se incrementarán 5 días cada 3 años.
- Vacaciones: Se otorgan por lo menos 10 días y a partir del 3er. año se incrementan 4 días cada 3 años hasta llegar a 38 días de vacaciones.
- Prima vacacional: Es del 25% y se incrementa un 2% cada 3 años.
- Despensa: Se otorga en forma gratuita, la cual es equivalente al 15% del Salario Diario de cada trabajador.
- Fondo de ahorro: Por cada día laborado, el patrón aporta el 15% y el trabajador el 10% del Salario Nominal Mensual.

- **Premio de puntualidad y asistencia:** Es del 12% del Salario Diario del trabajador por cada mes que no haya retardos, faltas o incapacidades.
- **Comedor:** Se les proporcionará a todos los trabajadores servicios de comedor, a los cuales se les proporcionará en forma gratuita. Cabe señalar que el costo de cada alimento para el patrón es de \$ 7.00.
- **Habitación:** Se le da habitación al trabajador que lleve laborando en la compañía más de dos años cumplidos y que él cual gane menos de 3 S.M.G.V.D.F. al cual se le cobrará sólo el 10% de su S.D. Nominal.

7.3.DESARROLLO DEL CASO PRÁCTICO

La empresa "X, S.A." tiene 10 trabajadores, cada uno de los cuales tiene diferente salario nominal y diferentes prestaciones. La Prima que se tiene por R.T. es de 1.337%.

La forma en como esta elaborado el caso práctico es la siguiente:

Cuadro 1: "Altas, Bajas y Modificaciones de Salario" presenta el total de trabajadores que se tienen, sus nombre, su salario nominal diario, su fecha de alta, su fecha de modificación de salario y el monto y por último la fecha de baja del trabajador.

Cuadro 2: "Determinación de los Factores de Integración de las Prestaciones Fijas", es un cuadro resumen de los factores de integración al S.B.C. por las prestaciones fijas que se otorgan en el presente caso práctico. Es decir, tomando en consideración las políticas establecidas para el aguinaldo, los días de vacaciones y para la prima vacacional. La columna "Factor de Integración" se multiplica por el salario nominal y se obtiene el S.B.C. diario.

Cuadro 3: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Fijas" en este cuadro se obtiene el S.B.C. mensual fijo, en base a la antigüedad del trabajador se va a tener un factor de integración, el cual se multiplica por el salario nominal y se obtienen el S.B.C. diario y por los días trabajados se obtiene el S.B.C. mensual, para la LSS y la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 4: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Fijas" en este cuadro se obtiene el S.B.C. mensual fijo, en base a la antigüedad del trabajador se va a tener un factor de integración, el cual se multiplica por el salario nominal y se obtienen el S.B.C. diario y por los días trabajados se obtiene el S.B.C. mensual, para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Después se tienen los cuadros para el cálculo de las prestaciones variables.

Cuadro 5: "Despensa" en este cuadro se determina el importe de la despensa a la que tienen derecho los trabajadores y la parte exenta que no integra al S.B.C. tanto para la LSS como para el INFONAVIT 1996.

Cuadro 6: "despensa" en este cuadro también se determina la parte que se integra al S.B.C. y la parte que esta exenta para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 7: "Premio de Puntualidad y Asistencia" se determina el premio al que tienen derecho los trabajadores, la parte que se integra al S.B.C. y la parte que esta exenta tanto para la LSS como para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 8: "Premio de Puntualidad y Asistencia" se determina el monto del premio para los trabajadores, la parte que se integra al S.B.C. y lo que se encuentra exento para la NLSS y para la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 9: "Número de Comidas" nos muestra el número de comidas que cada trabajador consumió durante los días trabajados.

Cuadro 10: "Comidas" muestra de acuerdo al número de comidas consumidas el importe que se integra al S.B.C. tanto para la LSS como para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 11: "Comidas" muestra el monto que se integra al S.B.C. de acuerdo al número de comidas consumidas para la NLSS y para la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 12: "Número de Horas Extras" en este cuadro se señalan los trabajadores que laboraron horas extras, los días que las trabajaron y el número de horas por día. Además se muestra el número de horas extras que se integran para la LSS y para la Ley del INFONAVIT 1996.

Cuadro 13: "Horas Extras" muestra el importe que por horas extras se integra al S.B.C. para la LSS y la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 14: "Número de Horas Extras" se señalan las horas extras por cada trabajador, el número de horas por día y el total de horas que integra para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 15: "Horas Extras" se muestra las horas extras que integran al S.B.C. así como su el importe por cada trabajador para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 16: "Habitación" se señala que trabajadores tienen derecho a esta prestación de acuerdo a las políticas de la empresa y el importe que integra para la LSS y la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 17: "Habitación" se muestra a quien se le otorga esta prestación de acuerdo a las políticas de la empresa, así como el importe que se integra al S.B.C. para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Después de haber determinado el importe por cada prestación que se integra al S.B.C. tanto para la LSS y la LINFONAVIT 1996 como para la NLSS y la LINFONAVIT 1997, se procede a determinar el S.B.C. diario de las prestaciones variables por cada trabajador.

Cuadro 18-1: "Nominas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestra la despensa como una prestación variable que se otorga a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para después ser sumados al S.B.C. de las prestaciones variables para la LSS.

Cuadro 18-2: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran el premio de asistencia y puntualidad, el fondo de ahorro y la comida como prestaciones variables que se otorgan a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para después ser sumados al S.B.C. de las prestaciones variables para la LSS.

Cuadro 18-3: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran las horas extras y la habitación como prestaciones variables que se otorgan a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para después ser sumados al S.B.C. de las prestaciones variables.

Cuadro 18-4: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables y Fijas" se muestra el S.B.C. diario por cada trabajador tanto fijo como variable para la LSS.

Cuadro 19-1: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestra la despensa y el premio de Asistencia y Puntualidad como prestaciones variables que se otorgan a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para después ser sumados al S.B.C. de las prestaciones variables para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 19-2: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran el fondo de ahorro, la comida, las horas extras y la habitación como prestaciones variables que se otorgan a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para después ser sumados al S.B.C. de las prestaciones variables para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 19-3: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran el S.B.C. de las prestaciones variables diario, y el S.B.C. diario fijo y variable para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 20-1: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestra la despensa como una prestación variable que se otorga a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 20-2: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran el premio de asistencia y puntualidad, el fondo de ahorro y la comida como prestaciones variables que se otorgan a los trabajadores, el importe que se integra al S.B.C. y los importes exentos de cada una de estas prestación para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 20-3: "Nóminas.- Salario Base de Cotización de Prestaciones Variables" se muestran las horas extras y la habitación como prestaciones variables que se integran al S.B.C. de las prestaciones variables diario y muestra el S.B.C. diario fijo y variable para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 21-1: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestran los S.B.C. de cada uno de los trabajadores, los topes de 25 y 10 veces S.M.G.V.D.F., las faltas, incapacidades y los días cotizados por trabajador, para la LSS y la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 21-2: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestran el cálculo de las cuotas O-P de los seguros de R.T., de Guarderías, E y M, Invalidez, Vejez, C.E.A. y Muerte y el total de las cuotas a cargo del patrón, del trabajador y el total, para la LSS y del INFONAVIT 1996.

Cuadro 22-1: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestran los S.B.C. de cada uno de los trabajadores, los topes de 25 y 15 veces S.M.G.V.D.F., las faltas, incapacidades y los días cotizados por trabajador, para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 22-2: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestran el cálculo de las cuotas O-P de los seguros de R.T., de Guarderías, E y M, para la NLSS y del LINFONAVIT 1997.

Cuadro 22-3: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestran el cálculo de las cuotas O-P de los seguros de I y V, Otros seguros por los pensionados y el total de las cuotas a cargo del patrón, el trabajador y el total para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 22-4: "Liquidación de Cuotas O-P" en este cuadro de muestra como resumen las aportaciones para el SAR, el INFONAVIT, C.E.A. y V. total de las cuotas a cargo del patrón, el trabajador y el total para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 23: "Aportaciones de C.E.A. y V." en este cuadro se muestra la determinación de las cuotas a cargo del patrón y a cargo del trabajador por el Seguro de C.E.A. y V. para la NLSS.

Cuadro 24: "Liquidación de Cuotas Obrero Patronales INFONAVIT" en este cuadro se muestra la determinación de las cuotas a cargo del patrón para la LINFONAVIT 1996.

Cuadro 25-1: "Determinación del S.R. e INFONAVIT" se muestra la manera en como se obtuvo el cálculo de las cuotas a cargo del patrón para el S.R. y el INFONAVIT para la NLSS y la LINFONAVIT 1997, de acuerdo a los topes de cotización y de acuerdo a los días trabajados.

Cuadro 25-2: "Determinación del SAR e INFONAVIT" se muestran las cuotas que se deben de pagar para el S.R. y para INFONAVIT por cada uno de los trabajadores, para la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Cuadro 1:

X. S.A. DE C.V.
Altas, Bajas y Modificaciones de Salario

Julio 1997

No. de Trabajador	Nombre	Salario Inicial Diario	Fecha de		Modificación Monto	Fecha de Baja
			Alta	Fecha		
1	GONZALEZ AGUILAR JESUS	\$650.00	17/07/69	1/07/97	\$700.00	
2	DELGADO TORRES ALEJANDRO	\$660.00	6/02/81			
3	ALONSO ALONSO EDITH	\$400.00	1/07/70			
4	MOCTEZUMA ORDÓÑEZ LUZ	\$265.00	2/12/96	5/07/97	\$290.00	
5	ALVAREZ ENRIQUEZ JUAN	\$26.45	26/07/94			
6	JIMÉNEZ DELGADILLO SILVESTRE	\$20.10	9/03/97			15/07/97
7	ROJAS CUREÑO YURIDIA	\$58.40	19/04/97			
8	MARTÍNEZ RODRÍGUEZ GENARO	\$79.35	28/08/96			4/07/97
9	AGUILAR OCAMPO ENRIQUE	\$100.00	2/07/90	28/07/97	\$125.00	
10	ALGUETE SICERO LUIS	Comisión	9/04/78			

En este cuadro se presentan los 10 trabajadores con los cuales se va a desarrollar el caso práctico. en la columna A se enumeran a cada uno de los trabajadores en forma ascendente, en la columna B se tiene el nombre de cada uno, en la columna C se tienen el Salario Inicial Diario, el cual se considera como el salario con el cual se va a partir para los aumentos de salarios que se tienen durante el mes de Julio de 1997. en la columna D se tiene la fecha de alta de cada uno de los trabajadores, la columna E muestra la fecha en la que se modifica el Salario Diario, la columna F muestra el monto de la modificación del salario y por último en la columna G se señala la fecha en la que se dio de baja al trabajador según sea el caso.

X. S.A. DE C.V.

Determinación de los Factores de Integración de las Prestaciones Fijas.

Julio 1997

Año Desde	Año Hasta	Salario Diario	Salario Anual	Días de Aguinaldo	Aguinaldo Monto	Días de Vacaciones	Vacaciones Monto	% de Prima Vacacional	Prima Vacacional	Percepción Fija Anual	Factor de Integración
0	1	\$10.00	\$3,650.00	15	\$150.00	10	\$100.00	25%	\$25.00	\$3,825.00	1.0479
1	2	\$10.00	\$3,650.00	15	\$150.00	10	\$100.00	25%	\$25.00	\$3,825.00	1.0479
2	3	\$10.00	\$3,650.00	15	\$150.00	14	\$140.00	25%	\$35.00	\$3,835.00	1.0507
3	4	\$10.00	\$3,650.00	20	\$200.00	14	\$140.00	27%	\$37.80	\$3,887.80	1.0652
4	5	\$10.00	\$3,650.00	20	\$200.00	14	\$140.00	27%	\$37.80	\$3,887.80	1.0652
5	6	\$10.00	\$3,650.00	20	\$200.00	18	\$180.00	27%	\$48.60	\$3,896.60	1.0681
6	7	\$10.00	\$3,650.00	25	\$250.00	18	\$180.00	29%	\$52.20	\$3,952.20	1.0828
7	8	\$10.00	\$3,650.00	25	\$250.00	18	\$180.00	29%	\$52.20	\$3,952.20	1.0828
8	9	\$10.00	\$3,650.00	25	\$250.00	22	\$220.00	29%	\$63.80	\$3,963.80	1.0860
9	10	\$10.00	\$3,650.00	30	\$300.00	22	\$220.00	31%	\$68.20	\$4,018.20	1.1009
10	11	\$10.00	\$3,650.00	30	\$300.00	22	\$220.00	31%	\$68.20	\$4,018.20	1.1009
11	12	\$10.00	\$3,650.00	30	\$300.00	26	\$260.00	31%	\$80.60	\$4,030.60	1.1043
12	13	\$10.00	\$3,650.00	35	\$350.00	26	\$260.00	33%	\$85.80	\$4,085.80	1.1194
13	14	\$10.00	\$3,650.00	35	\$350.00	26	\$260.00	33%	\$85.80	\$4,085.80	1.1194
14	15	\$10.00	\$3,650.00	35	\$350.00	30	\$300.00	33%	\$99.00	\$4,099.00	1.1230
15	16	\$10.00	\$3,650.00	40	\$400.00	30	\$300.00	35%	\$105.00	\$4,155.00	1.1384
16	17	\$10.00	\$3,650.00	40	\$400.00	30	\$300.00	35%	\$105.00	\$4,155.00	1.1384
17	18	\$10.00	\$3,650.00	40	\$400.00	34	\$340.00	35%	\$119.00	\$4,169.00	1.1422
18	19	\$10.00	\$3,650.00	45	\$450.00	34	\$340.00	37%	\$125.80	\$4,225.80	1.1578
19	20	\$10.00	\$3,650.00	45	\$450.00	34	\$340.00	37%	\$125.80	\$4,225.80	1.1578
20	21	\$10.00	\$3,650.00	45	\$450.00	38	\$380.00	37%	\$140.60	\$4,240.60	1.1618
21	22	\$10.00	\$3,650.00	50	\$500.00	38	\$380.00	39%	\$148.20	\$4,298.20	1.1776
22	23	\$10.00	\$3,650.00	50	\$500.00	38	\$380.00	39%	\$148.20	\$4,298.20	1.1776
23	24	\$10.00	\$3,650.00	50	\$500.00	38	\$380.00	39%	\$148.20	\$4,298.20	1.1776
24	25	\$10.00	\$3,650.00	55	\$550.00	38	\$380.00	41%	\$155.80	\$4,355.80	1.1934
25	26	\$10.00	\$3,650.00	55	\$550.00	38	\$380.00	41%	\$155.80	\$4,355.80	1.1934
26	27	\$10.00	\$3,650.00	55	\$550.00	38	\$380.00	41%	\$155.80	\$4,355.80	1.1934
27	28	\$10.00	\$3,650.00	60	\$600.00	38	\$380.00	43%	\$163.40	\$4,413.40	1.2092
28	29	\$10.00	\$3,650.00	60	\$600.00	38	\$380.00	43%	\$163.40	\$4,413.40	1.2092
29	30	\$10.00	\$3,650.00	60	\$600.00	38	\$380.00	43%	\$163.40	\$4,413.40	1.2092
30	31	\$10.00	\$3,650.00	65	\$650.00	38	\$380.00	45%	\$171.00	\$4,471.00	1.2249

En la columna **A** y **B** se señalan los años de antigüedad en la empresa, se comienza desde 0 que es el día en que se realizó la contratación, en la columna **C** se pone como Salario Diario \$10.00, esta es una cantidad tomada arbitrariamente que nos servirá para determinar los factores de integración, cabe hacer la aclaración que el factor resultaría igual si en lugar de \$10.00 fuera \$15.00 u otra cantidad. En la columna **D** esta el Salario Anualizado, el cual resulta de multiplicar la columna **C** por 365 días, en la columna **E** se encuentran los días de aguinaldo a que se tienen derecho de acuerdo a los años de antigüedad que se tengan, la columna **F** es el resultado de multiplicar la columna **E** por la columna **C**, en la columna **G** se señalan los días de vacaciones a que se tiene derecho de acuerdo a los años de antigüedad que se tienen, la columna **H** es el resultado de multiplicar la columna **G** por la **C**, en la columna **I** se encuentra el porcentaje de Prima Vacacional que de acuerdo a las políticas de la compañía se tienen derecho, la columna **J** es el resultado de multiplicar la columna **H** por la columna **I**, la columna **K** es el resultado de sumar la columna **D** más la **F** más la **J**, en la columna **L** se divide la columna **K** entre la columna **D** y nos da como resultado el Factor de Integración de acuerdo a los años de antigüedad de las Prestaciones Fijas; es decir, no incluye la integración de las prestaciones variables como: comidas, horas extras, premios de puntualidad, despensas, etc.

X. S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1998

LSS Y LINFONAVIT 1996.

No. de Trabajador	Fecha de Alta	Modificación Salario	Días Trabajados Julio '97	Faltas Julio 1997	Incapacidades Julio '97	Salario Diaria	Factor de Integración	S.D. Integrado Fijo	S.D. Integrado Fijo	S.B.C. Mensual Fijo	S.B.C. Mensual Fijo
1	17/07/69	1/07/97	31	0	0	\$700.00	1.2092	\$846.41	\$846.41	\$26,238.56	\$26,238.56
2	6/02/81		30	1	1	\$660.00	1.1043	\$728.82	\$728.82	\$21,864.55	\$21,864.55
3	1/07/70		28	1	1	\$400.00	1.1441	\$457.62	\$457.62	\$12,813.36	\$12,813.36
4	2/12/96		4	0	0	\$265.00	1.0479	\$277.70		\$1,110.82	
4		5/07/97	8	0	0	\$290.00	1.0479	\$303.90	\$581.61	\$2,431.22	\$3,542.04
5	26/07/94		13	12	12	\$26.45	1.0507	\$27.79		\$361.28	
5			6	0	0	\$26.45	1.0652	\$28.17	\$55.96	\$169.04	\$530.32
6	9/03/97		15	0	0	\$20.10	1.0479	\$21.06	\$21.06	\$315.95	\$315.95
7	19/04/97		31	0	0	\$58.40	1.0479	\$61.20	\$61.20	\$1,897.19	\$1,897.19
8	28/08/96		4	13	13	\$79.35	1.0479	\$83.15	\$83.15	\$332.62	\$332.62
9	2/07/90		27	0	0	\$100.00	1.0652	\$106.52		\$2,875.91	
9		28/07/97	3	0	0	\$125.00	1.0652	\$133.14	\$239.66	\$399.43	\$3,275.34
10	9/04/78		31	0	0	\$130.12	1.1205	\$145.80	\$145.80	\$4,519.94	\$4,519.94
TOTAL:						\$2,880.87		\$3,221.29	\$3,221.29	\$75,329.86	\$75,329.86

X. S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

NLS Y UNFOHAVIT 1997

No. de Trabajador	Fecha de Alta	Modificación Salario	Días Trabajados Julio '97	Faltas Julio '97	Incapacidades Julio '97	Salario Diario	Factor de Integración	S.B.C. Diario Fijo	S.B.C. Diario Fijo	S.B.C. Mensual Fijo
1	17/07/69	1/07/97	31	0	0	\$700.00	1.2092	\$846.41	\$846.41	\$26,238.56
2	6/02/81		30	1	1	\$660.00	1.1043	\$728.82	\$728.82	\$21,864.55
3	1/07/70		28	1	1	\$400.00	1.1441	\$457.62	\$457.62	\$12,813.36
4	2/12/96		4	0	0	\$265.00	1.0479	\$277.70	\$277.70	\$1,110.82
4	2/12/96	5/07/97	8	0	0	\$290.00	1.0479	\$303.90	\$303.90	\$2,431.22
5	26/07/94		1	12	12	\$26.45	1.0507	\$27.79	\$27.79	\$27.79
5	26/07/94		6	0	0	\$26.45	1.0652	\$28.17	\$28.17	\$169.04
6	9/03/97		15	0	0	\$26.45	1.0479	\$27.72	\$27.72	\$415.77
7	19/04/97		31	0	0	\$58.40	1.0479	\$61.20	\$61.20	\$1,897.19
8	28/08/96		4	13	13	\$79.35	1.0479	\$83.15	\$83.15	\$332.62
9	2/07/90		27	0	0	\$100.00	1.0652	\$106.52		\$2,875.91
9	2/07/90	28/07/97	3	0	0	\$125.00	1.0652	\$133.14	\$239.66	\$399.43
10	9/04/78		31	0	0	\$130.12	1.1205	\$145.80	\$145.80	\$4,519.94
TOTAL:						\$2,887.22		\$3,227.95	\$3,227.95	\$75,096.19

Nota: El S.D. que se toma para el trabajador con el número 6, es el S.M.G.V.D.F. siendo su salario real \$ 20.10.

En la columna A se muestra tienen a los 10 trabajadores, en la columna B se muestra la fecha de alta de cada trabajador, en la columna C se señala la fecha en la que se le modificó el salario a cada trabajador, la columna D tiene el número de días trabajados en el mes de Julio de 1997, en la columna E se muestran las faltas en las que incurrió cada trabajador en el mes, en la columna F se señala el número de días incapacitados por trabajador, la columna G muestra el S.D. que tiene cada trabajador, en la columna H se tiene el Factor de Integración que le corresponde a cada trabajador de acuerdo a la antigüedad y prestaciones a que tiene derecho, en las columnas I y J se muestra el S.B.C. Diario Fijo y por último en la columna K se tiene el S.B.C. Mensual Fijo.

X. S.A. DE C.V.
 Despensa Julio 1997

Despensa

LSS y LINFONAVIT 1996

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio		Días Trabajados Mes Anterior Junio		S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable		Despensa 15% del Salario Diario	Parte de Despensa que no se integra al S.B.C.	Despensa que se integra al S.B.C.	
	Anterior	Junio	Anterior	Junio	Anterior	Junio			Seguro Social	LINFONAVIT
1	\$650.00		30		\$33,322.70		\$2,925.00	\$317.40	\$2,607.60	NA
2	\$660.00		30		\$23,870.30		\$2,970.00	\$317.40	\$2,652.60	NA
3	\$400.00		28		\$16,400.64		\$1,680.00	\$317.40	\$1,362.60	NA
4	\$265.00		30		\$4,600.46		\$1,192.50	\$317.40	\$875.10	NA
5	\$26.45		30		\$699.98		\$119.00	\$317.40	-	NA
6	\$29.30		30		\$612.46		\$131.85	\$317.40	-	NA
7	\$58.40		30		\$2,428.42		\$262.80	\$317.40	-	NA
8	\$79.35		30		\$435.70		\$357.08	\$317.40	\$39.68	NA
9	\$100.00		30		\$4,388.75		\$450.00	\$317.40	\$132.60	NA
10	\$250.00		29		\$5,966.14		\$1,087.50	\$317.40	\$770.10	NA
Total:	\$2,518.50				\$92,725.55		\$11,175.75	\$3,174.00	\$8,440.28	\$0.00

En la columna **A** se encuentra cada trabajador de acuerdo al número asignado, en la columna **B** se señala el Salario Diario Nominal del Mes anterior, esto es, ya que para el cálculo de las prestaciones variables se hace hasta que se conocen, para lo cual su integración al S.B.C. es hasta terminado el mes, para lo cual en el cálculo del mes de Julio de 1997, se tomará el Salario Diario Nominal del mes de Junio de 1997. En la columna **C** se muestran los días trabajados del mes anterior (Junio 1997), en la columna **D** se tiene el S.B.C. del mes anterior (Junio 1997) tanto Fijo como Variable, la columna **E** es el 15% de la multiplicación de la columna **B** por la **C**, en la columna **F** se calcula la parte que no se integra al Salario, la cual se obtiene multiplicando el S.M.G.V.D.F. por los días del mes anterior (Junio 1997) por el 40%. En la columna **G** obtiene el monto que integra al S.B.C. para el LSS y en la columna **H** se observa que para la LINFONAVIT 1996 no se aplica el hecho de que se otorgue despensa a los trabajadores.

X. S.A. DE C.V.
Despensa Julio 1997

Despensa

NLSS LINFONAVIT 1997.

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Despensa 15% del S.D.	Parte de Despensa que no se integra al S.B.C.	Despensa que se integra al S.B.C.	
						Seguro Social	INFONAVIT
1	\$450.00	30	\$33,322.70	\$2,925.00	\$317.40	\$2,607.60	\$2,607.60
2	\$660.00	30	\$23,870.30	\$2,970.00	\$317.40	\$2,652.60	\$2,652.60
3	\$400.00	28	\$16,400.64	\$1,680.00	\$317.40	\$1,362.60	\$1,362.60
4	\$265.00	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$317.40	\$875.10	\$875.10
5	\$26.45	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-	-
6	\$29.30	30	\$612.46	\$131.85	\$317.40	-	-
7	\$58.40	30	\$2,428.42	\$262.80	\$317.40	-	-
8	\$79.35	30	\$435.70	\$357.06	\$317.40	\$39.68	\$39.68
9	\$100.00	30	\$4,388.75	\$450.00	\$317.40	\$132.60	\$132.60
10	\$250.00	29	\$5,966.14	\$1,087.50	\$317.40	\$770.10	\$770.10
Total:	\$2,518.50		\$92,725.55	\$11,175.75	\$3,174.00	\$8,440.28	\$8,440.28

En la columna **A** se encuentra cada trabajador de acuerdo al número asignado, en la columna **B** se señala el S.D. Nominal del Mes anterior, esto es, ya que para el cálculo de las prestaciones variables se hace hasta que se conocen, para lo cual su integración al S.B.C. es hasta terminado el mes, para lo cual en el cálculo del mes de Julio de 1997, se tomará el S.D. Nominal del mes de Junio de 1997. En la columna **C** se muestran los días trabajados del mes anterior (Junio 1997), en la columna **D** se tiene el S.B.C. del mes anterior (Junio 1997) tanto Fijo como Variable, la columna E es el 15% de la multiplicación de la columna **B** por la **C**, en la columna **F** se calcula la parte que no se integra al Salario, la cual se obtiene multiplicando el S.M.G.V.D.F. por los días del mes anterior (Junio 1997) por el 40%. En la columna **G** y **H** se obtiene el monto que integra al S.B.C. para el NLSS y la LINFONAVIT 1997 respectivamente; se puede observar que la base en ambas Leyes es la misma, ya que ahora el INFONAVI está en concordancia a lo dispuesto en la NLSS.

LSS y LINFONAVIT 1996

X, S.A. DE C.V.
Puntualidad y Asistencia Julio 1997

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Faltas Mes Anterior Junio	Retardos Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio		Premio de Puntualidad y Asistencia 12% Nota 1	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable		Parte exenta 10% S.B.C.	Diferencia entre el S.B.C. y lo exento	Parte integrante al S.B.C. 1996	
				Anterior	Junio		LSS	LINFONAVIT				
1	\$650.00	0	0	30		2,340.00	\$33,322.70	3,332.27	0.00	0.00	2,340.00	
2	\$660.00	0	1	30		NA	\$23,870.30	2,387.03	NA	NA	NA	
3	\$400.00	2	0	28		NA	\$16,400.64	1,640.06	NA	NA	NA	
4	\$265.00	0	4	30		NA	\$4,600.46	460.05	NA	NA	NA	
5	\$24.45	0	0	30		95.22	\$699.98	70.00	25.22	25.22	95.22	
6	\$20.10	0	0	30		72.36	\$612.46	61.25	11.11	11.11	72.36	
7	\$58.40	0	0	30		210.24	\$2,428.42	242.84	0.00	0.00	210.24	
8	\$79.35	0	0	30		285.66	\$435.70	43.57	242.09	242.09	285.66	
9	\$100.00	0	1	30		NA	\$4,388.73	438.88	NA	NA	NA	
10	\$250.00	1	1	29		NA	\$5,966.14	596.61	NA	NA	NA	
Total	\$2,509.30					\$3,003.43	\$92,725.55	\$9,272.56	\$278.43	\$278.43	\$3,003.48	

Nota 1: De acuerdo a las políticas de la empresa el Premio de Puntualidad y Asistencia sólo se otorga a aquellos trabajadores que todo el mes no hayan tenido retardos, faltas o incapacidades.

En la columna A se tiene a los trabajadores, en la columna B se tiene el Salario Diario Nominal del Mes Anterior, en este caso es el Mes de Junio, en la columna C se tienen las faltas en las que incurrieron los trabajadores, en la columna D se tienen los retardos que se tuvieron en el Mes de Junio, en la columna E se observan los días trabajados durante el mes de Junio, la columna F es el 12% de la multiplicación entre la columna B por la columna E, en la columna G se tiene el S.B.C. tanto fijo como variable, la columna H es el resultado de multiplicar la columna G por el 10%, la columna I es la diferencia entre la columna F y la columna H; cabe señalar que en las rengiones que tengan "NA" significa que esos trabajadores quedaron fuera del derecho al premio de Puntualidad y Asistencia debido a que no cumplieron con las políticas establecidas por la compañía, la columna J es igual al resultado obtenido en la columna I y la columna K es igual al resultado obtenido en la columna G.

NLSS y UNFONAVIT 1997

X, S.A. DE C.V.

Puntualidad y Asistencia Julio 1997

Premio de Puntualidad y Asistencia

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Faltas Mes Anterior Junio	Retardos Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	Premio de Puntualidad y Asistencia 12% <i>Nota 1</i>	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Parte exenta 10% S.B.C.	Diferencia entre el S.B.C. y lo exento	Parte Integrante al S.B.C.	
									NLSS	UNFONAVIT 1997
1	\$650,00	0	0	30	2.340,00	\$33.322,70	3.332,27	0,00	0,00	0,00
2	\$660,00	0	1	30	NA	\$23.870,30	2.387,03	NA	NA	NA
3	\$400,00	2	0	28	NA	\$16.400,64	1.640,06	NA	NA	NA
4	\$265,00	0	4	30	NA	\$4.600,46	460,05	NA	NA	NA
5	\$26,45	0	0	30	95,22	\$499,98	70,00	25,22	25,22	25,22
6	\$26,45	0	0	30	95,22	\$612,46	61,25	33,97	33,97	33,97
7	\$58,40	0	0	30	210,24	\$2.428,42	242,84	0,00	0,00	0,00
8	\$79,35	0	0	30	285,66	\$435,70	43,57	242,09	242,09	242,09
9	\$100,00	0	1	30	NA	\$4.388,75	438,88	NA	NA	NA
10	\$250,00	1	1	29	NA	\$5.966,14	596,61	NA	NA	NA
Total	\$2.515,65					\$3.026,34	\$92.725,55	\$9.272,56	\$301,29	\$301,29

Nota 1: De acuerdo a las políticas de la empresa el Premio de Puntualidad y Asistencia sólo se otorga a aquellos trabajadores que todo el mes no hayan tenido retardos, faltas o Incapacidades.

En la columna A se tiene a los trabajadores, en la columna B se tiene el Salario Diario Nominal del Mes Anterior, en este caso es el Mes de Junio, en la columna C se tienen las faltas en las que incurrieron los trabajadores, en la columna D se tienen los retardos que se tuvieron en el Mes de Junio, en la columna E se observan los días trabajados durante el mes de Junio, la columna F es el 12% de la multiplicación entre la columna B por la columna E, en la columna G se tiene el S.B.C. tanto fijo como variable, la columna H es el resultado de multiplicar la columna G por el 10%, la columna I es la diferencia entre la columna F y la columna H; cabe señalar que en los renglones que tengan "NA" significa que esos trabajadores quedaron fuera del derecho al premio de Puntualidad y Asistencia debido a que no cumplieron con las políticas establecidas por la compañía, la columna J es igual al resultado obtenido en la columna I y la columna K es igual al resultado obtenido en la columna G.

Número de Comidas

X, S.A. DE C.V.

Comidas Julio 1997

LSS y la LINFONAVIT 1996 y la NLSS y la LINFONAVIT 1997.

Días de Comedor		Días																												Comi das
No. Tra- bajador		2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20	23	24	25	26	27	30								
1	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
3	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	No	SI	SI	SI	SI	SI	No	SI	SI	SI	SI	SI							19	
4	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
6	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
7	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
8	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
9	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI							21	
10	SI	SI	No	SI							20																			

X, S.A. DE C.V.
Comidas Julio 1997

LSS y LINFONAVIT 1996.

Comidas

No. de Trabajador	Salario Diario Nominal Mes Anterior (Junio)	Número de Comidas	20% del S.M.G.V.D.F. \$26.45	Pago diario por alimento trabajador	Comidas que integran	
					LSS + 8.33%	LINFONAVIT 96 \$7.00 c/alim.
1	\$650.00	21	\$5.29	\$0.00	1,137.05	147.00
2	\$660.00	21	\$5.29	\$0.00	1,154.54	147.00
3	\$400.00	19	\$5.29	\$0.00	633.08	133.00
4	\$265.00	21	\$5.29	\$0.00	463.56	147.00
5	\$26.45	21	\$5.29	\$0.00	46.27	147.00
6	\$20.10	21	\$5.29	\$0.00	35.16	147.00
7	\$58.40	21	\$5.29	\$0.00	102.16	147.00
8	\$79.35	21	\$5.29	\$0.00	138.81	147.00
9	\$100.00	21	\$5.29	\$0.00	174.93	147.00
10	\$250.00	20	\$5.29	\$0.00	416.50	140.00
Total:	\$2,509.30	207	\$52.90	\$0.00	4,302.05	1,449.00

Nota: Los alimentos si se otorgan en forma gratuita, se integran al S.B.C. para efectos del LINFONAVIT.
En la columna A se enlistan los trabajadores que se llenen, en la columna B se observa el Salario Diario Nominal del Mes Anterior que en este caso es el Mes de Junio, en la columna C se muestra el número de comidas que tomo cada trabajador, la columna D es el resultado de multiplicar el S.M.G.V.D.F. por el 20%, la columna E se describe el monto pagado por parte del trabajador por la comida que tomo, la columna F y G muestra el importe que se integra al S.B.C. por la comida obtenida tanto para la LSS como para la LINFONAVIT 1996.

Comidas

X. S.A. DE C.V.

Comidas Julio 1997

NLSS y la LINFONAVIT 1997.

No. de Trabajador	Salario Diario Nominal Mes Anterior (Junio)	Días Trabajados Mes Anterior	20% del S.M.G.V.D.F. \$26.45	Pago diario por alimento trabajador	Comidas que integran	
					NLSS + 8.33%	LINFONAVIT '97 + 8.33%
1	\$650.00	21	\$5.29	\$0.00	1,137.05	1,137.05
2	\$660.00	21	\$5.29	\$0.00	1,154.54	1,154.54
3	\$400.00	19	\$5.29	\$0.00	633.06	633.06
4	\$265.00	21	\$5.29	\$0.00	463.56	463.56
5	\$26.45	21	\$5.29	\$0.00	46.27	46.27
6	\$26.45	21	\$5.29	\$0.00	46.27	46.27
7	\$58.40	21	\$5.29	\$0.00	102.16	102.16
8	\$79.35	21	\$5.29	\$0.00	138.81	138.81
9	\$100.00	21	\$5.29	\$0.00	174.93	174.93
10	\$250.00	20	\$5.29	\$0.00	416.50	416.50
Total:	\$2,515.65	207	\$52.90	\$0.00	4,313.16	4,313.16

Nota: Los alimentos si se otorgan en forma gratuita, se integran al S.B.C. para efectos del INFONAVIT.

En la columna A se enlistan los trabajadores que se llenen, en la columna B se observa el Salario Diario Nominal del Mes Anterior que en este caso es el Mes de Junio, en la columna C se muestra el número de comidas que tomo cada trabajador, la columna D es el resultado de multiplicar el S.M.G.V.D.F. por el 20%, la columna E se describe el monto pagado por parte del trabajador por la comida que tomo, la columna F y G muestra el importe que se integra al S.B.C. por la comida obtenida tanto para la LSS como para la LINFONAVIT 1996.

Formulario 14

Número de Horas Extras

X, S.A. DE C.V.
Horas Extras Julio 1997

LSS y la LINFONAVIT 1996.

Trabajador	Horas Extras																														total Hrs.	LSS	
	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	18	19	20	23	24	25	26	27	30	Horas que integran	del LSS										
1				3		4																						7	1	7			
2																													4	4	8		
3																													0	0	0		
5	2										4																	6	1	6			
7	1	1	1	1	1	4																						8	5	8			
8												1				3												4	0	4			
9																											1	1	0	1			
10																			1	1	2						4	0	4				
																												7	7				

Nota: Todas las horas extras se pagaron como dobles.

Nota: Todas las horas extras se pagaron como dobles.
En este cuadro están representadas las horas extras que trabajo cada uno de los trabajadores durante los días hábiles que tiene el mes de Julio de 1997. Los renglones que se encuentran sombreados de color gris, son aquellos trabajadores que durante el Mes de Julio no trabajaron Horas Extras.

Cuadro

X. S.A. DE C.V.
Horas Extras Julio 1997

LSS y UNFONAVIT 1996.

Horas Extras

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior	Salario por Hora Mes Anterior	Importe Horas Extras Dobles	Horas Extras que Integran		Importe de las Horas Extras Dobles que Integran	
					LSS	UNFONAVIT 1996	LSS	UNFONAVIT 1996
1	\$650.00	30	\$81.25	\$162.50	1	7	162.5	1137.5
2	\$660.00	30	\$82.50	\$165.00	0	0	0.00	0.00
3	\$400.00	28	\$50.00	\$100.00	0	0	0.00	0.00
4	\$265.00	30	\$33.13	\$66.25	0	0	0.00	0.00
5	\$26.45	30	\$3.31	\$6.61	1	6	6.61	39.68
6	\$20.10	30	\$2.51	\$5.03	0	0	0.00	0.00
7	\$58.40	30	\$7.30	\$14.60	5	8	73.00	116.80
8	\$79.35	30	\$9.92	\$19.84	0	4	0.00	79.35
9	\$100.00	30	\$12.50	\$25.00	0	1	0.00	25.00
10	\$250.00	29	\$31.25	\$62.50	0	4	0.00	250.00
Total:	\$2,509.30		\$313.66	\$627.33	7	30	\$242.11	\$1,648.33

En este cuadro se calcula el importe de las horas extras que forman parte del S.B.C. de acuerdo a la LSS y la UNFONAVIT de 1996. En la columna A se encuentra el número de trabajador en forma ascendente, en la columna B el Salario Diario Nominal del mes anterior, cabe mencionar que para las prestaciones variables, que en este caso son las horas extras su cálculo para la integración al S.B.C. es hasta que se conocen, por lo cual las horas extras que estamos calculando son las de Junio que se calculan en el mes de Julio. En la columna C se encuentran los días laborados, la columna D tiene el salario por hora, la columna E contiene el importe de las horas extras dobles el cual se obtuvo de multiplicar la columna D por dos, en las columnas F y G se encuentran las horas extras que se integran al S.B.C. tanto para el LSS como para el UNFONAVIT. En la columna H e I se encuentra el importe que se integra al S.B.C. tanto para la LSS y la UNFONAVIT.

Cuadro

Número de Horas Extras

X, S.A. DE C.V.
Horas Extras Julio 1997

NLSS y LINFONAVIT 1997

Horas Extras

Trabajador	Horas Extras																														Horas se integran al S.B.C.		
	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	16	17	18	19	20	23	24	25	26	27	30	Total Hrs.											
1				3	4																		7	1	1								
5	2									4													6	1	1								
7	1	1	1	1	4																	8	5	5									
										1			3									4	0	0									
																						1	1	0	0								
																	1	1	2			4	0	0									

Nota: Todas las horas extras se pagaron como dobles.
En este cuadro están representadas las horas extras que trabajo cada uno de los trabajadores durante los días hábiles que tiene el mes de Julio de 1997.

Horas Extras

X, S.A. DE C.V.
Horas Extras Julio 1997

NLSS y LINFONAVIT 1997

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior	Salario por Hora Mes Anterior	Importe Horas Extras Dobles	Horas Extras que integran		Importe de las Horas Extras Dobles que integran	
					NLSS	LINFONAVIT 1997	NLSS	LINFONAVIT 1997
1	\$650.00	30	\$81.25	\$162.50	1	1	162.5	162.50
2	\$660.00	30	\$82.50	\$165.00	0	0	0.00	0.00
3	\$400.00	28	\$50.00	\$100.00	0	0	0.00	0.00
4	\$265.00	30	\$33.13	\$66.25	0	0	0.00	0.00
5	\$26.45	30	\$3.31	\$6.61	1	1	6.61	6.61
6	\$26.45	30	\$3.31	\$6.61	0	0	0.00	0.00
7	\$58.40	30	\$7.30	\$14.60	5	5	73.00	73.00
8	\$79.35	30	\$9.92	\$19.84	0	0	0.00	
9	\$100.00	30	\$12.50	\$25.00	0	0	0.00	0.00
10	\$250.00	29	\$31.25	\$62.50	0	0	0.00	0.00
Total:	\$2,515.65		\$314.46	\$628.91	7	7	\$242.11	\$242.11

En este cuadro se calcula el importe de las horas extras que forman parte del S.B.C. de acuerdo a la LSS y la LINFONAVIT de 1996. En la columna A se encuentra el número de trabajador en forma ascendente, en la columna B el Salario Diario Nominal del mes anterior, cabe mencionar que para las prestaciones variables, que en este caso son las horas extras su cálculo para la integración al S.B.C. es hasta que se conocen, por lo cual las horas extras que estamos calculando son las de Junio que se calculan en el mes de Julio. En la columna C se encuentran los días laborados, la columna D tiene el salario por hora, la columna E contiene el importe de las horas extras dobles el cual se obtuvo de multiplicar la columna D por dos, en las columnas F y G se encuentran las horas extras que se integran al S.B.C. tanto para la NLSS como para la LINFONAVIT 1997. En la columna H se encuentra el importe que se integra al S.B.C. tanto para la NLSS y la LINFONAVIT 1997. Cabe señalar que el importe que se integra al S.B.C. es el mismo tanto para la NLSS como para la LINFONAVIT 1997.

Habitación

X. S.A. DE C.V.
Habitación Julio 1997

LSS y LINFONAVIT 1996.

No. de Trabajador	Salario Diario Nominal Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Se proporciona Habitación	Pago diario por la Habitación	Habitación que integra	
						LSS	LINFONAVIT 1996 Renta = \$300.00
1	\$650.00	30	\$33,322.70	NO	NA	\$0.00	\$0.00
2	\$660.00	30	\$23,870.30	NO	NA	\$0.00	\$0.00
3	\$400.00	28	\$16,400.64	NO	NA	\$0.00	\$0.00
4	\$265.00	30	\$4,600.46	NO	NA	\$0.00	\$0.00
5	\$26.45	30	\$699.98	SI	\$2.65	\$198.38	\$300.00
6	\$29.30	30	\$612.46	NO	NA	\$0.00	\$0.00
7	\$58.40	30	\$2,428.42	NO	NA	\$0.00	\$0.00
8	\$79.35	30	\$435.70	NO	NA	\$0.00	\$0.00
9	\$100.00	30	\$4,388.75	NO	NA	\$0.00	\$0.00
10	\$250.00	29	\$5,966.14	NO	NA	\$0.00	\$0.00
Total:	\$2,518.50		\$92,725.55		\$2.65	\$198.38	\$300.00

Nota: La renta que comercialmente se cobraría por el uso de la habitación proporcionada al trabajador sería de \$300.00 mensualmente.

En la columna **A** se encuentran a los trabajadores que se tienen, en la columna **B** se encuentra el Salario Diario Nominal del Mes Anterior que en este caso es el Mes de Junio, en la columna **C** se encuentran los días trabajados del Mes de Junio, en la columna **D** se encuentra el S.B.C. del Mes de Junio tanto Fijo como Variable, en la columna **E** se muestra si se tiene derecho a ser proporcionada la habitación o no, en la columna **F** se observa el valor que se paga por el uso de la habitación proporcionada, en la columna **G** y **H** se muestra cual es el valor que se integra al S.B.C. por tener derecho al uso de habitación.

Habitación

X, S.A. DE C.V.
Habitación Julio 1997

NLSS y LINFONAVIT 1997.

No. de Trabajador	Salario Diario Nominal Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Se proporciona Habitación	Pago diario por la Habitación	Habitación que Integra	
						NLSS	LINFONAVIT 1997 Renta = \$300.00
1	\$650.00	30	\$33,322.70	NO	NA	\$0.00	\$0.00
2	\$660.00	30	\$23,870.30	NO	NA	\$0.00	\$0.00
3	\$400.00	28	\$16,400.64	NO	NA	\$0.00	\$0.00
4	\$265.00	30	\$4,600.46	NO	NA	\$0.00	\$0.00
5	\$26.45	30	\$699.98	SI	\$2.65	\$198.38	\$198.38
6	\$29.30	30	\$612.46	NO	NA	\$0.00	\$0.00
7	\$58.40	30	\$2,428.42	NO	NA	\$0.00	\$0.00
8	\$79.35	30	\$435.70	NO	NA	\$0.00	\$0.00
9	\$100.00	30	\$4,388.75	NO	NA	\$0.00	\$0.00
10	\$250.00	29	\$5,966.14	NO	NA	\$0.00	\$0.00
Total:	\$2,518.50		\$92,725.55		\$2.65	\$198.38	\$198.38

Nota: La renta que comercialmente se cobraría por el uso de la habitación proporcionada al trabajador sería de \$300.00 mensualmente.

En la columna **A** se muestran a los trabajadores que se tienen, la columna **B** representa al Salario Diario Nominal del Mes Anterior que en este caso es el Mes de Junio, en la columna **C** se encuentran los días trabajadores del Mes de Junio, en la columna **D** se muestra el S.B.C. del Mes de Junio tanto Fijo como Variable, en la columna **E** se muestra si se tiene derecho a ser proporcionada la habitación o no, en la columna **F** se observa el valor que se paga por el uso de la habitación proporcionada, en la columna **G** y **H** se muestra cual es el valor que se integra al S.B.C. por tener derecho al uso de habitación.

ISS

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Faltas Mes Anterior Junio	Retardos Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Fijo y Variable Junio	Despensa	Parte de Despensa que no integra al S.B.C.	Parte de Despensa que se integra al S.B.C.
1	\$650.00	0	0	30	\$33,322.70	\$2,925.00	\$317.40	\$2,607.60
2	\$460.00	0	1	30	\$23,870.30	\$2,970.00	\$317.40	\$2,652.60
3	\$400.00	2	0	28	\$16,400.64	\$1,680.00	\$317.40	\$1,362.60
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$317.40	\$875.10
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$317.40	\$875.10
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-
6	\$20.10	0	0	30	\$612.46	\$90.45	\$317.40	-
7	\$58.40	0	0	30	\$2,428.42	\$262.80	\$317.40	-
8	\$79.35	0	0	30	\$435.70	\$357.06	\$317.40	\$39.68
9	\$100.00	0	1	30	\$4,388.75	\$450.00	\$317.40	\$132.60
9	\$100.00	0	1	30	\$4,388.75	\$450.00	\$317.40	\$132.60
10	\$250.00	1	1	29	\$5,966.14	\$1,087.50	\$317.40	\$770.10
Totales:	\$2,900.75				\$102,414.74	\$12,895.86	\$4,126.20	\$9,447.98

Nota: Son horas dobles.

En la columna A se muestran a los trabajadores, la columna B contiene el S.D. Nominal que se tuvo en el mes de Junio, la columna C, D y E muestran las faltas, los retardos y los días trabajados durante el mes de Junio respectivamente, la columna F es el S.B.C. Fijo y Variable del mes de Junio, la columna G es el resultado de multiplicar la columna B por la E por el 15%, la columna H es el 40% de un mes del S.M.G.V.D.F., la columna I es la suma de la columna G más H.

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

LSS

No. de Trabajador	Premio de Asistencia y Puntualidad	Parte Premio de Asistencia- Puntualidad que No se Integra	Parte de Premio de Asistencia y Puntualidad que se Integra	Fondo de Ahorro Patron 15%	Fondo de Ahorro Trabajador 10%	Parte del Fondo de Ahorro que se Integra al Salario	Número de Comidas	Comida 8.33% se Incrementa el salario
1	\$2,340.00	\$3,332.27	-	\$2,925.00	\$1,950.00	\$975.00	21	\$1,137.05
2	-	\$2,387.03	-	\$2,970.00	\$1,980.00	\$990.00	21	\$1,154.54
3	-	\$1,640.04	-	\$1,680.00	\$1,120.00	\$560.00	19	\$633.06
4	-	\$460.05	-	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$463.56
4	-	\$460.05	-	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$463.56
5	\$95.22	\$70.00	\$25.22	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$46.27
5	\$95.22	\$70.00	\$25.22	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$46.27
6	\$72.36	\$61.25	\$11.11	\$90.45	\$60.30	\$30.15	21	\$35.16
7	\$210.24	\$242.84	-	\$262.80	\$175.20	\$87.60	21	\$102.16
8	\$285.66	\$43.57	\$242.09	\$357.06	\$238.05	\$119.03	21	\$138.81
9	-	\$438.88	-	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$174.93
9	-	\$438.88	-	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$174.93
10	-	\$596.61	-	\$1,087.50	\$725.00	\$362.50	20	\$416.50
Total:	\$3,096.70	\$10,241.47	\$303.65	\$12,895.88	\$8,597.25	\$4,298.63	270	\$4,966.82

Nota: Son horas dobles.

En la columna J se muestran a los trabajadores, la columna K es el resultado de G por E por el 12%, la columna L es E por el 10%, la columna M es K menos L, la columna N y O es G por E por el 15% y 10% respectivamente, la columna P es N menos O, en la columna Q se muestran el número de comidas por trabajador y la columna R es G por Q por el 8.33%.

Código: 19-3

X, S.A. DE C.V.

Nóminas Julio 1997

L33

Salarios y prestaciones pagadas

No. de Trabajador	Horas Extras Gravadas Mes Anterior (Junio)	Salario por Hora Mes Anterior (Junio)	Horas Extras que se integran al Salario Nota 1	Habitación	Prestaciones Variables que se integran al Salario
1	1	\$81.25	\$162.50	-	\$4,882.15
2	-	\$82.50	-	-	\$4,797.14
3	-	\$50.00	-	-	\$2,555.68
4	-	\$33.13	-	-	\$1,736.16
4	-	\$33.13	-	-	\$1,736.16
5	1	\$3.31	\$6.61	\$79.35	\$171.91
5	1	\$3.31	\$6.61	\$79.35	\$171.91
6	-	\$2.51	-	-	\$76.42
7	5	\$7.30	\$73.00	-	\$262.76
8	-	\$9.92	-	-	\$539.40
9	-	\$12.50	-	-	\$457.53
9	-	\$12.50	-	-	\$457.53
10	-	\$31.25	-	-	\$1,549.10
Total:			\$248.73	\$168.70	\$19,394.05

Nota: Son horas dobles.

En la columna ξ se muestran a los trabajadores, la columna Γ contiene el número de Horas Extras que se encuentran gravadas del mes de Junio, la columna \cup es el Salario que corresponde por cada hora, la columna γ es el resultado de Γ por \cup por 2, la columna \mathbb{W} es ξ por \mathbb{E} por el 10% y la columna \mathbb{X} es la suma de Γ más \mathbb{P} más \mathbb{R} más \mathbb{Y} .

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

LSS

Salarios de los Trabajadores por Día y Hora

Y No. de Trabajador	Salario		Total
	Z Variable Diario	AA Fijo Diario	AB S.B.C. Diario (Fijo y Variable)
1	\$162.74	\$846.41	\$1,009.14
2	\$159.90	\$726.82	\$886.72
3	\$91.27	\$457.62	\$548.89
4	\$57.87	\$581.61	\$639.48
4	\$57.87	\$581.61	\$639.48
5	\$5.73	\$55.96	\$61.69
5	\$5.73	\$55.96	\$61.69
6	\$2.55	\$27.72	\$30.27
7	\$8.76	\$61.20	\$69.96
8	\$17.99	\$83.15	\$101.14
9	\$15.25	\$239.66	\$254.91
9	\$15.25	\$239.66	\$254.91
10	\$53.42	\$145.80	\$199.22
Total:	\$654.33	\$4,105.16	\$4,759.51

Nota: Son horas dobles.

En la columna Y se llenan a los trabajadores, la columna Z y AA es el S.B.C. Diario

Variable y Fijo respectivamente y la columna AB es la suma de Z más AA.

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

LINFONAVIT 1994.

Detalle de Salarios y Prestaciones

No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Faltas Mes Anterior Junio	Retardos Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Despensa	Parte de Despensa que no se Integra al S.B.C.	Premio de Asistencia y Puntualidad	Parte Premio Asistencia y Puntualidad Integro S.B.C.
1	\$460.00	0	0	30	\$33,322.70	\$2,925.00	\$2,925.00	\$2,340.00	\$2,340.00
2	\$460.00	0	1	30	\$23,870.30	\$2,970.00	\$2,970.00	\$0.00	\$0.00
3	\$400.00	2	0	28	\$16,400.64	\$1,680.00	\$1,680.00	\$0.00	\$0.00
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$1,192.50	\$0.00	\$0.00
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$1,192.50	\$0.00	\$0.00
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$119.03	\$95.22	\$95.22
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$119.03	\$95.22	\$95.22
6	\$20.10	0	0	30	\$612.46	\$90.45	\$90.45	\$72.36	\$72.36
7	\$56.40	0	0	30	\$2,428.42	\$262.80	\$262.80	\$210.24	\$210.24
8	\$79.35	0	0	30	\$433.70	\$357.06	\$357.06	\$285.66	\$285.66
9	\$100.00	0	1	30	\$4,388.75	\$450.00	\$450.00	\$0.00	\$0.00
9	\$100.00	0	1	30	\$4,388.75	\$450.00	\$450.00	\$0.00	\$0.00
10	\$250.00	1	1	29	\$5,964.14	\$1,087.50	\$1,087.50	\$0.00	\$0.00
Total:	\$2,900.75				\$102,414.74	\$12,895.66	\$12,895.66	\$3,098.70	\$3,098.70

Nota: Son horas dobles.

En la columna A se muestra a cada uno de los trabajadores, en la columna B se muestra el S.D. Nominal que se tuvo en el mes de Junio, en la columna C, D, y E se tienen las faltas, los retardos y los días trabajados que tuvo cada trabajador durante el mes anterior, en la columna F se muestra el S.B.C. del Mes Anterior que se tuvo en el mes de Junio tanto Fijo como Variable, la columna G es el resultado de multiplicar la columna B por la E por el 15%, la columna H muestra la parte que no forma parte del S.B.C. de despensa, la columna I es el resultado de multiplicar la columna B por la E por el 12%, en la columna J se muestra la parte que por Premio de Asistencia y Puntualidad se Integra al S.B.C.

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

LINFONAVIT 1996.

Detalle de Pagos y Retenciones

No. de Trabajador	Fondo de Ahorro Patron 15%	Fondo de Ahorro Trabajador 10%	Parte del Fondo de Ahorro que se Integra al S.B.C.	Número de Comidas	Costo de la Comida para el patrón \$ 7.00 c/u	Hrs. Extras Gravadas Mes Anterior Junio	Salario por Hora Mes Anterior Junio	Horas Extras que se integran al S.B.C.	Habitación	Prestaciones Variables que se integran al S.B.C.
1	\$2,925.00	\$1,950.00	\$975.00	21	\$147.00	7	\$81.25	\$1,137.50	\$0.00	\$4,599.50
2	\$2,970.00	\$1,980.00	\$990.00	21	\$147.00	0	\$82.50	\$0.00	\$0.00	\$1,137.00
3	\$1,680.00	\$1,120.00	\$560.00	19	\$133.00	0	\$50.00	\$0.00	\$0.00	\$693.00
4	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$147.00	0	\$33.13	\$0.00	\$0.00	\$544.50
4	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$147.00	0	\$33.13	\$0.00	\$0.00	\$544.50
5	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$147.00	6	\$3.31	\$39.68	\$300.00	\$321.57
5	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$147.00	6	\$3.31	\$39.68	\$300.00	\$321.57
6	\$90.45	\$40.30	\$30.15	21	\$147.00	0	\$2.51	\$0.00	\$0.00	\$249.51
7	\$262.80	\$175.20	\$87.60	21	\$147.00	8	\$7.30	\$116.80	\$0.00	\$561.64
8	\$357.08	\$238.05	\$119.03	21	\$147.00	4	\$9.92	\$79.35	\$0.00	\$631.04
9	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$147.00	1	\$12.50	\$25.00	\$0.00	\$322.00
9	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$147.00	1	\$12.50	\$25.00	\$0.00	\$322.00
10	\$1,087.50	\$725.00	\$362.50	20	\$140.00	4	\$31.25	\$250.00	\$0.00	\$752.50
Total:	\$12,875.88	\$8,597.25	\$4,298.63	270	\$1,890.00	37		\$1,713.00	\$600.00	\$11,000.33

Nota: Son horas dobles.

En la columna K se muestran a los trabajadores, la columna L y M son el resultado de multiplicar la columna B por la E por el 15% y 10% respectivamente, la columna N es el resultado de la columna L, menos la columna M, la columna O refleja el número de comidas que consumo cada trabajador, la columna P es multiplicar la columna Q por 7, la columna Q muestra el número de Horas Extras que fueron gravadas en el mes de Junio, la columna R es el salario que se tuvo por cada hora extra en el mes de Junio, la columna S es el resultado de Q por R por 2, la columna T es la cantidad que se cobra por Habitación, y la columna U es la suma de J más N más P más S.

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

LINFONAVIT 1996.

No. de Traba- jador	S.B.C. Variable Diario	S.B.C. Fijo Diario	S.B.C. Diario Fijo y Variable
1	\$153.32	\$844.41	\$999.72
2	\$37.90	\$728.82	\$766.72
3	\$24.75	\$457.62	\$482.37
4	\$18.15	\$277.70	\$295.85
4	\$18.15	\$303.90	\$322.05
5	\$10.72	\$27.79	\$38.51
5	\$10.72	\$28.17	\$38.89
6	\$8.32	\$27.72	\$36.04
7	\$18.72	\$41.20	\$79.92
8	\$21.03	\$83.15	\$104.19
9	\$10.73	\$106.52	\$117.25
9	\$10.73	\$133.14	\$143.86
10	\$25.95	\$145.80	\$171.75
Total:	\$369.19	\$3,227.95	\$3,597.14

Nota: Son horas dobles.

La columna Y muestra el número de trabajador, en la columna W y Z tienen el S.B.C. Variable y Fijo Diario respectivamente, la columna Y es la suma de la columna W y Z.

X. S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

NLS y UNFONAVIT 1997.

Detalle de Pagos y Retenciones

A	B	C	D	E	F	G	H	I
No. de Trabajador	S.D. Nominal Mes Anterior Junio	Faltas del Mes Anterior Junio	Retardos Mes Anterior Junio	Días Trabajados Mes Anterior Junio	S.B.C. Mes Anterior Junio Fijo y Variable	Despensa	Parte de Despensa que no se Integra al S.B.C.	Parte de Despensa que se Integra al S.B.C.
1	\$650.00	0	0	30	\$33,322.70	\$2,925.00	\$317.40	\$2,607.60
2	\$660.00	0	1	30	\$23,870.30	\$2,970.00	\$317.40	\$2,652.60
3	\$400.00	2	0	28	\$16,400.64	\$1,680.00	\$317.40	\$1,362.60
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$317.40	\$875.10
4	\$265.00	0	4	30	\$4,600.46	\$1,192.50	\$317.40	\$875.10
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-
5	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-
6*	\$26.45	0	0	30	\$699.98	\$119.03	\$317.40	-
7	\$58.40	0	0	30	\$2,428.42	\$262.80	\$317.40	-
8	\$79.35	0	0	30	\$435.70	\$357.08	\$317.40	\$99.68
9	\$100.00	0	1	30	\$4,368.75	\$460.00	\$317.40	\$132.60
9	\$100.00	0	1	30	\$4,368.75	\$450.00	\$317.40	\$132.60
10	\$250.00	1	1	29	\$5,966.14	\$1,087.60	\$317.40	\$770.10
Total:	\$2,907.10	3	12	387	\$102,602.26	\$12,924.45	\$4,126.20	\$9,447.96

Nota: Son horas dobles.

En la columna A se muestran a cada trabajador, en la columna B, el S.D. Nominal que se tuvo en el mes de Junio de 1997, en la columna C, D, y E se observa el número de faltas, los retardos y días trabajados que tuvo cada trabajador en el mes de Junio, en la columna F se tiene el S.B.C. del mes de Junio tanto Fijo como Variable, la columna G es el resultado de multiplicar la columna B por la E por el 16%, la columna H es igual a 30 días del S.M.G.V.D.F. por el 40%, la columna I es la resta entre la columna G y la H.

X. S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

MSS y LINFONAVIT 1997.

No. de Trabajador	Premio de Asistencia y Puntualidad	Parte de Premio de Asistencia y Puntualidad que No se Integra	Parte de Premio de Asistencia y Puntualidad que se Integra	Fondo de Ahorro Patron 15%	Fondo de Ahorro Trabajador 10%	Parte del Fondo de Ahorro que se integra S.C.	No. de Comidas	Comida 8.33% se incrementa el salario
1	\$2,340.00	\$3,332.27	-	\$2,925.00	\$1,950.00	\$975.00	21	\$1,137.05
2	-	\$2,387.03	-	\$2,970.00	\$1,980.00	\$990.00	21	\$1,154.54
3	-	\$1,640.06	-	\$1,680.00	\$1,120.00	\$560.00	19	\$433.06
4	-	\$460.05	-	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$463.56
4	-	\$460.05	-	\$1,192.50	\$795.00	\$397.50	21	\$463.56
5	\$95.22	\$70.00	\$25.22	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$46.27
5	\$95.22	\$70.00	\$25.22	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$46.27
6*	\$95.22	\$70.00	\$25.22	\$119.03	\$79.35	\$39.68	21	\$46.27
7	\$210.24	\$242.84	-	\$262.80	\$175.20	\$87.60	21	\$102.16
8	\$285.64	\$43.57	\$242.09	\$357.08	\$238.05	\$119.03	21	\$136.81
9	-	\$438.88	-	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$174.93
9	-	\$438.88	-	\$450.00	\$300.00	\$150.00	21	\$174.93
10	-	\$894.61	-	\$1,087.50	\$725.00	\$362.50	20	\$416.50
Total:	\$3,121.56	\$10,250.23	\$317.76	\$12,924.45	\$8,616.30	\$4,308.15	270	\$4,997.93

Nota: Son horas dobles.

En la columna **J** se muestra a cada uno de los trabajadores, la columna **K** es el 12% de la columna **E** por la columna **E**, la columna **L** es el 10% de la columna **E**, la columna **M** es la resta entre la columna **K** y la **L**, la columna **N** es el 15% de la columna **E** por la columna **E**, la columna **O** es el 10% de la columna **E** por la columna **E**, la columna **P** es el resultado de la resta de la columna **N** menos la columna **O**, en la columna **Q** se muestra el número de comidas a que cada trabajador tuvo derecho, la columna **R** es el 8.33% del resultado de la columna **Q** por la **Q**.

X, S.A. DE C.V.
Nóminas Julio 1997

NISS y LINFONAVIT 1997.

No. de Trabajador	Horas Extras Gravadas Mes Anterior Junio	Salario por Hora Mes Anterior Junio	Horas Extras que se integran al Salario Nota 1	Habitación	Prestaciones Variables que integran al S.B.C.	S.B.C. Variable Diario	S.B.C. Fijo Diario	S.B.C. Diario Fijo y Variable
1	1	\$81.25	\$162.50	-	\$4,882.15	\$162.74	\$846.41	\$1,009.14
2	-	\$82.50	-	-	\$4,797.14	\$159.90	\$728.82	\$568.72
3	-	\$50.00	-	-	\$2,555.68	\$91.27	\$457.62	\$548.89
4	-	\$33.13	-	-	\$1,736.16	\$57.87	\$277.70	\$335.58
4	-	\$33.13	-	-	\$1,736.16	\$57.87	\$303.90	\$361.77
5	1	\$3.31	\$6.61	\$79.35	\$117.78	\$3.93	\$27.79	\$31.72
5	1	\$3.31	\$6.61	\$79.35	\$117.78	\$3.93	\$28.17	\$32.10
6*	-	\$3.31	-	-	\$111.17	\$3.71	\$27.72	\$31.42
7	5	\$7.30	\$73.00	-	\$262.76	\$8.76	\$61.20	\$69.96
8	-	\$9.92	-	-	\$539.40	\$17.99	\$83.15	\$101.14
9	-	\$12.50	-	-	\$457.53	\$15.25	\$106.52	\$121.77
9	-	\$12.50	-	-	\$457.53	\$15.25	\$133.14	\$148.39
10	-	\$31.25	-	-	\$1,549.10	\$53.42	\$145.80	\$199.22
Total:			\$248.73	\$158.70	\$19,320.53	\$651.86	\$3,227.95	\$3,879.83

Nota: Son horas dobles.

El S.B.C. Variable Diario se calcula tomando los días trabajados del mes anterior.

En la columna **1** se tiene a cada uno de los trabajadores, en la columna **I** se muestran las horas extras que son gravadas para efectos del cálculo de las cuotas O-P, en la columna **II** se muestra el salario que se pago por cada hora en el mes de Junio, la columna **III** es el resultado de la multiplicación entre la columna **I** con la **II** por dos, la columna **IV** es el resultado de multiplicar la columna **II** por la **E** por el 10%, la columna **V** es la suma de la columna **III** más la **IV** más la **V**, la columna **VI** es la división de la columna **V** entre 30 Días, la columna **VI** muestra el S.B.C. Diario Fijo que tiene cada trabajador, la columna **AA**, es la suma entre la columna **VI** y la **Z**.

X, S.A. DE C.V.

Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

LSS.

No. de Trabajador	S.B.C. Diario Fijo	S.B.C. Variable	S.B.C. Diario Fijo-Var.	Límite de 25 VSMGVDF	Límite de S.B.C. 25 VSMGVDF	Límite de 10 VSMGVDF	Límite de S.B.C. 10 V. S.M.G.V.D.F.	Faltas	Incapacidades	Días Cotizados	S.B.C. con límite de 25 V. S.M.G.V.D.F.	S.B.C. con límite de 10 V. S.M.G.V.D.F.
1	\$846.41	\$162.74	\$1,009.14	\$661.25	\$661.25	\$264.50	\$264.50	0	0	31	\$20,498.75	\$8,199.50
2	\$728.82	\$189.90	\$918.72	\$661.25	\$661.25	\$264.50	\$264.50	0	1	30	\$19,837.50	\$7,935.00
3	\$457.62	\$91.27	\$548.89	\$661.25	\$548.89	\$264.50	\$264.50	2	1	28	\$15,369.04	\$7,406.00
4	\$581.61	\$57.87	\$639.49	\$661.25	\$639.49	\$264.50	\$264.50	0	0	4	\$2,557.96	\$1,058.00
4	\$581.61	\$57.87	\$639.49	\$661.25	\$639.49	\$264.50	\$264.50	15	4	8	\$5,115.91	\$2,116.00
5	\$55.96	\$5.73	\$61.69	\$661.25	\$61.69	\$264.50	\$61.69	0	12	13	\$802.02	\$802.02
5	\$55.96	\$5.73	\$61.69	\$661.25	\$61.69	\$264.50	\$61.69	0	0	6	\$370.16	\$370.16
6	\$27.72	\$2.55	\$30.27	\$661.25	\$30.27	\$264.50	\$30.27	0	0	15	\$453.98	\$453.98
7	\$61.20	\$8.76	\$69.96	\$661.25	\$69.96	\$264.50	\$69.96	0	0	31	\$2,168.71	\$2,168.71
8	\$83.15	\$17.99	\$101.14	\$661.25	\$101.14	\$264.50	\$101.14	0	0	4	\$404.56	\$404.56
9	\$239.66	\$15.25	\$254.91	\$661.25	\$254.91	\$264.50	\$254.91	0	0	27	\$6,882.56	\$6,882.56
9	\$239.66	\$15.25	\$254.91	\$661.25	\$254.91	\$264.50	\$254.91	1	0	3	\$764.73	\$764.73
10	\$145.80	\$53.42	\$199.22	\$661.25	\$199.22	\$264.50	\$199.22	0	0	31	\$6,175.88	\$6,175.88
Total	\$4,105.18	\$654.33	\$4,759.53	\$8,596.25	\$4,184.17	\$3,438.50	\$2,356.29				\$81,401.77	\$44,737.11

En la columna A se encuentran relacionados los trabajadores, la columna B esta representando el S.B.C. Diario Fijo, la columna C contiene el S.B.C. Variable, la columna D es la suma del S.B.C. Fijo y el S.B.C. Variable, la columna E y la columna F son el resultado de multiplicar el S.M.G.V.D.F. por 15 y 10 veces respectivamente, en la columna G, H, I, J, K se llenan las faltas, Incapacidades de cada trabajador y los días que cotizó en el mes, la columna L es el resultado de multiplicar la columna F por los días cotizados, la columna M es el resultado de multiplicar la columna H por los días cotizados.

X, S.A. DE C.V.
Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

LSS

S.M.G.V.D.F. = \$24.45

No. de Trabajador	Riesgo de Trabajo 1.337%	Gua- derías 1%	Enfermedades y Maternidad			Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte			TOTAL		
			8.75%	3.125%	Total	5.95%	2.125%	Total	Patrón	Trabajador	Total
1	\$273.99	\$204.99	\$1,793.64	\$640.59	\$2,434.23	\$487.87	\$174.24	\$662.11	\$2,740.48	\$814.83	\$3,575.31
2	\$265.15	\$198.38	\$1,735.78	\$619.92	\$2,355.70	\$472.13	\$168.62	\$640.75	\$2,671.44	\$788.54	\$3,459.98
3	\$205.42	\$153.69	\$1,440.85	\$514.59	\$1,955.44	\$440.66	\$157.38	\$598.03	\$2,240.62	\$671.97	\$2,912.58
4	\$34.19	\$25.58	\$223.82	\$79.94	\$303.76	\$62.95	\$22.48	\$85.43	\$346.54	\$102.42	\$448.96
4	\$68.38	\$51.16	\$1,286.97	\$459.63	\$1,746.60	\$125.90	\$44.97	\$170.87	\$1,532.41	\$504.60	\$2,037.01
5	\$10.72	\$8.02	\$70.18	\$25.04	\$95.24	\$47.72	\$17.04	\$64.76	\$136.44	\$42.11	\$178.74
5	\$4.95	\$3.70	\$32.39	\$11.57	\$43.96	\$22.02	\$7.87	\$29.89	\$63.06	\$19.43	\$82.50
6	\$6.07	\$4.54	\$39.72	\$14.19	\$53.91	\$27.01	\$9.65	\$36.66	\$77.34	\$23.83	\$101.18
7	\$28.99	\$21.69	\$189.76	\$67.77	\$257.53	\$129.04	\$46.09	\$175.12	\$369.47	\$113.86	\$483.33
8	\$5.41	\$4.05	\$35.40	\$12.64	\$48.04	\$24.07	\$8.60	\$32.67	\$68.92	\$21.24	\$90.16
9	\$91.99	\$68.83	\$602.22	\$215.08	\$817.30	\$409.51	\$146.25	\$555.77	\$1,172.53	\$361.33	\$1,533.89
9	\$10.22	\$7.65	\$69.22	\$31.86	\$121.08	\$45.50	\$16.25	\$61.75	\$152.89	\$48.11	\$200.70
10	\$82.55	\$61.76	\$540.39	\$193.00	\$733.39	\$347.46	\$131.24	\$498.70	\$1,052.16	\$324.23	\$1,376.99
Total	\$1,068.02	\$814.02	\$6,080.34	\$2,865.84	\$10,946.18	\$2,661.86	\$950.66	\$3,612.52	\$12,644.24	\$3,834.50	\$16,480.74

La columna Q representa la cuota de R.T. correspondiente a cada trabajador, la prima de riesgo que se toma fue 1.337% lo cual fue de una forma arbitraria, la columna P representa la cuota de guarderías y la cual se obtuvo de multiplicar la columna L por el 1%, la columna Q es el resultado de multiplicar la columna E por la suma de K más I por el 8.75%, al igual que la columna R que se multiplica por el 3.125%, la columna S es el resultado de la suma de la columna Q más la columna R, la columna T y la U son el resultado de multiplicar la columna M por el 1.75 y .625% y la columna V es la suma de la columna T y U, la columna W representa el total que le corresponde al patrón pagar como cuotas al IMSS y la columna X corresponde a las cuotas que debe el patrón retenir al trabajador, la columna Y es el total de las cuotas O-P.

02/28/2007

X, S.A. DE C.V.

NLSS y la LINFONAVIT 1997

Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

02/28/2007

02/28/2007

02/28/2007

02/28/2007

No. de Trabajador	S.B.C. Diario Fijo	S.B.C. Diario Variable	S.B.C. Diario Fijo y Variable	Limite de 25 SMGVDF	Limite de S.B.C. 25 veces S.M.G.V.D.F.	Limite de 15 VSMGVDF	Limite de S.B.C. 15 veces S.M.G.V.D.F.	Faltas	Incapacidades	Dias Colizados
1	\$846.41	\$162.74	\$1,009.14	\$661.25	\$661.25	\$396.75	\$396.75	0	0	31
2	\$728.82	\$159.90	\$888.72	\$661.25	\$661.25	\$396.75	\$396.75	0	1	30
3	\$457.62	\$91.27	\$548.89	\$661.25	\$548.89	\$396.75	\$396.75	2	1	28
4	\$277.70	\$57.87	\$335.58	\$661.25	\$335.58	\$396.75	\$335.58	0	0	4
4	\$303.90	\$57.87	\$361.77	\$661.25	\$361.77	\$396.75	\$361.77	15	4	8
5	\$27.79	\$3.93	\$31.72	\$661.25	\$31.72	\$396.75	\$31.72	0	12	13
5	\$28.17	\$3.93	\$32.10	\$661.25	\$32.10	\$396.75	\$32.10	0	0	6
6	\$27.72	\$3.71	\$31.42	\$661.25	\$31.42	\$396.75	\$31.42	0	0	15
7	\$61.20	\$8.76	\$69.96	\$661.25	\$69.96	\$396.75	\$69.96	0	0	31
8	\$83.15	\$17.99	\$101.14	\$661.25	\$101.14	\$396.75	\$101.14	0	0	4
9	\$106.52	\$15.25	\$121.77	\$661.25	\$121.77	\$396.75	\$121.77	0	0	27
9	\$133.14	\$15.25	\$148.39	\$661.25	\$148.39	\$396.75	\$148.39	1	0	3
10	\$145.80	\$53.42	\$199.22	\$661.25	\$199.22	\$396.75	\$199.22	0	0	31
Total	\$3,227.95	\$651.88	\$3,879.83	\$8,596.25	\$3,304.47	\$5,157.75	\$2,623.32			

Nota: Los trabajadores 5 y 6 por tener un S.M.G.V.D.F. o menor, las cuotas al Seguro Social sólo son patronales.

En la columna A se muestran cada uno de los trabajadores, en la columna B, C, D, se encuentran los S.B.C. Diarios Fijo, Variable y la suma de Fijo y Variable por cada trabajador respectivamente, la columna E es el resultado de multiplicar el S.M.G.V.D.F. por 25 al igual que la columna G, que se multiplica por 15 y en las columnas J, K se encuentran las faltas, Incapacidades y los dias colizados.

Cuota 1997

NLSS y UNFONAVIT 1997

X. S.A. DE C.V.

Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

No. de Trabajo	S.B.C. con límite de 25 VSMGDF	S.B.C. con límite de 15 VSMGDF	Riesgo de Trabajo 1.337%	Cuarterías 1%	Enfermedades y Maternidad								
					Especie				Dinero				
					\$3.68	Excedente	6%	2%	Subtotal	0.70%	0.25%	Subtotal	Total
1	\$20,498.75	\$12,299.25	\$273.99	\$204.99	\$114.08	\$18,038.90	\$1,082.33	\$360.78	\$1,557.19	\$143.49	\$51.25	\$194.74	\$1,751.93
2	\$19,837.50	\$11,902.50	\$245.15	\$198.38	\$114.08	\$17,377.65	\$1,042.64	\$347.55	\$1,504.29	\$138.86	\$49.59	\$188.46	\$1,692.75
3	\$15,369.04	\$11,109.00	\$205.42	\$153.69	\$114.08	\$12,909.19	\$774.55	\$258.18	\$1,146.82	\$115.27	\$41.17	\$156.43	\$1,303.25
4	\$1,342.31	\$1,342.31	\$17.94	\$13.42	\$14.72	\$1,024.91	\$61.49	\$20.50	\$96.71	\$9.40	\$3.36	\$12.75	\$109.46
4	\$2,894.20	\$2,894.20	\$38.68	\$28.94	\$99.36	\$751.75	\$45.10	\$15.03	\$159.50	\$58.25	\$20.80	\$79.05	\$238.55
5	\$412.31	\$412.31	\$5.51	\$4.12	\$92.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$92.00	\$2.89	\$1.03	\$3.92	\$95.92
5	\$192.60	\$192.60	\$2.57	\$1.93	\$22.08	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$22.08	\$1.35	\$0.48	\$1.83	\$23.91
6	\$471.35	\$471.35	\$6.30	\$4.71	\$55.20	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$55.20	\$3.30	\$1.18	\$4.48	\$59.68
7	\$2,168.71	\$2,168.71	\$28.99	\$21.69	\$114.08	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$114.08	\$15.18	\$5.42	\$20.60	\$134.68
8	\$404.56	\$404.56	\$5.41	\$4.05	\$14.72	\$87.16	\$5.23	\$1.74	\$21.69	\$2.83	\$1.01	\$3.84	\$25.54
9	\$3,287.68	\$3,287.68	\$43.94	\$32.88	\$99.36	\$1,145.23	\$68.71	\$22.90	\$190.98	\$23.01	\$8.22	\$31.23	\$222.21
9	\$445.18	\$445.18	\$5.95	\$4.45	\$14.72	\$127.78	\$7.67	\$2.56	\$24.94	\$4.16	\$1.48	\$5.64	\$30.58
10	\$6,175.88	\$6,175.88	\$82.55	\$61.76	\$114.08	\$3,716.03	\$222.96	\$74.32	\$411.36	\$43.23	\$15.44	\$58.67	\$470.03
Total	\$73,500.07	\$53,105.53	\$982.40	\$735.00	\$982.56	\$56,176.20	\$3,310.72	\$1,103.67	\$5,396.65	\$561.21	\$200.43	\$761.64	\$6,158.49

La columna M es el resultado de multiplicar la columna E por la K, la N es el resultado de multiplicar la columna H por la K, la columna Q representa la cuota de R.T. que se obtiene multiplicando la columna Q por el 1.337% que es la prima de R.T., la columna P es igual a la columna M por el 1%, la columna R es la suma de la columna I más J más K y el resultado multiplicado por 3.68, la columna S es el excedente de 3 veces S.M.G.V.D.F., la columna T y U es el resultado de multiplicar R por el 6% y 2% respectivamente, la columna V es la suma de la columna Q más S más T, la columna W y X es el resultado de multiplicar E por la suma de K más J por el 0.7%, y 0.2% respectivamente, la columna Y es la suma de V más W y la columna Z el resultado de la suma de U más X.

Formulario 220

NLS y la LINFOHAVIT 1997

X. S.A. DE C.V.

Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

No. de Trabajador	Invalidez y Vida			Otros Seguros (Por pensiones RT, IV, R.C. Y V)			TOTAL			Total
	1.75%	0.625%	Total	1.05%	0.375%	Subtotal	Patrón	Trabajador	Total	
	1	\$215.24	\$76.87	\$292.11	\$215.24	\$76.87	\$292.11	\$2,249.35	\$565.77	
2	\$208.29	\$74.39	\$282.68	\$208.29	\$74.39	\$282.68	\$2,175.71	\$545.93	\$2,721.64	\$2,721.64
3	\$194.41	\$69.43	\$263.84	\$161.37	\$57.63	\$219.01	\$1,718.79	\$426.42	\$2,145.21	\$2,145.21
4	\$23.49	\$8.39	\$31.88	\$14.09	\$5.03	\$19.13	\$154.56	\$37.28	\$191.84	\$191.84
4	\$58.63	\$18.09	\$68.74	\$30.39	\$10.85	\$41.24	\$351.37	\$64.78	\$416.15	\$407.99
5	\$7.22	\$2.58	\$9.79	\$4.33	\$1.55	\$5.88	\$121.22		\$121.22	
5	\$3.37	\$1.20	\$4.57	\$2.02	\$0.72	\$2.74	\$35.73		\$35.73	\$156.95
6	\$8.23	\$2.95	\$11.19	\$4.95	\$1.77	\$6.72	\$88.60		\$88.60	\$88.60
7	\$37.95	\$13.55	\$51.51	\$22.77	\$8.13	\$30.90	\$240.66	\$27.11	\$267.77	\$267.77
8	\$7.08	\$2.53	\$9.61	\$4.25	\$1.52	\$5.77	\$43.56	\$6.80	\$50.36	\$50.36
9	\$57.53	\$20.55	\$78.08	\$34.52	\$12.33	\$46.85	\$359.96	\$64.00	\$423.96	\$423.96
9	\$7.79	\$2.78	\$10.57	\$4.67	\$1.67	\$6.34	\$49.41	\$8.49	\$57.90	\$481.86
10	\$108.08	\$38.60	\$146.68	\$64.85	\$23.16	\$88.01	\$697.50	\$151.52	\$849.02	\$849.02
Total	\$929.35	\$331.91	\$1,261.26	\$771.75	\$275.63	\$1,047.38	\$8,286.44	\$1,898.09	\$10,184.53	\$10,184.53

Las columnas AA y AB son el resultado de multiplicar H por 1.75% y por 0.625% respectivamente, la columna AC es la suma de AA más AB, la columna AD es el resultado de M por el 1.05%, y AE es igual a M por 0.375%, AF es la suma de AD más AE, AG es el resultado de la suma de Q más R más S más Y más AA más AD, AH es la suma de I más W más AB más AL AI y AJ son la suma de AG más AH.

00000000

MSS y la INFONAVIT 1997

X, S.A. DE C.V.

Liquidación de Cuotas Obrero-Patronales

00000000

00000000

00000000

No. de Trabajador	SAR 2%	INFONAVIT 5%
1	409.98	614.96
2	409.98	595.13
3	324.57	555.45
4	27.38	68.44
4	88.42	147.36
5	18.12	23.55
5	4.39	10.98
6	10.82	27.06
7	43.52	108.81
8	8.25	20.62
9	67.11	167.76
9	9.05	22.63
10	127.52	318.80
Total	\$1,549.11	\$2,681.55

Cesantía en Edad Avanzada		
Aportación Patronal 3.15%	Aportación Trabajador 1.125%	Aportación Patronal y Trabajador
\$998.65	\$356.66	\$1,355.31
\$855.43	\$305.51	\$1,160.94
\$493.57	\$176.27	\$669.84
\$43.12	\$15.40	
\$92.83	\$33.16	\$184.51
\$20.14		
\$9.39		\$29.53
\$23.14		\$23.14
\$68.55	\$24.48	\$93.03
\$12.99	\$4.64	\$17.63
\$105.69	\$37.75	
\$14.26	\$5.09	\$162.79
\$200.85	\$71.73	\$272.58
\$2,938.61	\$1,030.69	\$3,969.30

Total Patrón	Total Trabajador	Total
\$4,272.94	\$922.43	\$5,195.37
\$4,036.25	\$851.44	\$4,887.69
\$3,092.38	\$602.69	\$3,695.07
\$293.50	\$52.68	\$346.18
\$679.98	\$97.94	\$777.92
\$183.03	\$0.00	\$183.03
\$60.49	\$0.00	\$60.49
\$149.62	\$0.00	\$149.62
\$461.54	\$51.59	\$513.13
\$85.42	\$11.44	\$96.86
\$700.52	\$101.75	\$802.27
\$95.35	\$13.58	\$108.93
\$1,344.67	\$223.25	\$1,567.92
\$15,455.71	\$2,928.78	\$18,384.49

AL y AM representan las aportaciones del SAR e INFONAVIT por cada trabajador. AN y AQ son las aportaciones de C.E. A. y V. tanto patronal como del trabajador, la columna AP es la suma de AN más AQ, la columna AR es la suma de AQ más AL más AM más AN, la columna AS es la suma de AH más AQ y la columna AS es el resultado de AQ más AR.

No. del Trabajador	Fecha de Alta	Fecha de Modificación	Días Trabajados Julio '97	S.B.C. Diario Fijo	S.B.C. Diario Variable	S.B.C. Fijo y Variable	Aportación Patronal 3.15%	Aportación Trabajador 1.125%	Aportación Patronal y Trabajador	Aportación O-P
1	17/07/69	17/07/69	31	\$846.41	\$162.74	\$1,009.14	\$985.43	\$351.94	\$1,337.37	\$1,337.37
2	6/02/81	6/02/81	30	\$728.82	\$159.90	\$888.72	\$839.84	\$299.94	\$1,139.79	\$1,139.79
3	1/07/70	1/07/70	28	\$457.62	\$91.27	\$548.89	\$484.12	\$172.90	\$657.03	\$657.03
4	2/12/96	2/12/96	4	\$277.70	\$57.87	\$335.58	\$42.28	\$15.10	\$57.38	
4		2/12/96	8	\$303.90	\$57.87	\$361.77	\$91.17	\$32.56	\$123.73	\$181.11
5	26/07/94	26/07/94	13	\$27.79	\$3.93	\$31.72	\$12.99	\$4.64	\$17.63	
5		26/07/94	6	\$28.17	\$3.93	\$32.10	\$6.07	\$2.17	\$8.23	\$25.86
6	9/03/97	9/03/97	15	\$27.72	\$3.71	\$31.42	\$20.15		\$20.15	\$20.15
7	19/04/97	19/04/97	31	\$61.20	\$8.76	\$69.96	\$68.31	\$24.40	\$92.71	\$92.71
8	28/08/96	28/08/96	4	\$83.15	\$17.99	\$101.14	\$12.74	\$4.55	\$17.30	\$17.30
9	2/07/90	2/07/90	27	\$106.52	\$15.25	\$121.77	\$103.56	\$36.99	\$140.55	
9		2/07/90	3	\$133.14	\$15.25	\$148.39	\$14.02	\$5.01	\$19.03	\$159.58
10	9/04/78	9/04/78	31	\$145.80	\$53.42	\$199.22	\$194.54	\$69.48	\$264.01	\$264.01
			Total	\$3,227.94	\$651.88	\$3,879.83	\$2,875.23	\$1,019.67	\$3,894.90	\$3,894.90

En la columna A se muestran a cada uno de los trabajadores, la columna B tiene la fecha de alta de cada trabajador, la columna C la fecha de modificación de salario, la columna D tiene los días trabajados durante el mes de Julio de 1997, la columna E el S.B.C. Diario Fijo, la columna F muestra el S.B.C. Variable, la columna G es la suma de E más F, la columna H e I son el resultado de multiplicar la columna G por D por el 3,15% y 1,125% respectivamente, la columna J es la suma de H más I al igual que la columna K.

Diagrama No.

Formulario No. 100-10

X. S.A. DE C.V.

INFONAVIT 1996

Liquidación de Cuotas Patronales INFONAVIT

No. de Trabajador	SBC Fijo INFONAVIT	SBC Variable INFONAVIT	SBC Fijo y Variable Diario INFONAVIT	S.B.C. con límite de 10 SMGVDF	Días Cobrados INFONAVIT	INFONAVIT 5%
1	\$846.41	\$153.32	\$999.72	\$264.50	31	\$409.98
2	\$728.82	\$37.90	\$766.72	\$264.50	30	\$396.75
3	\$457.62	\$24.75	\$482.37	\$264.50	28	\$370.30
4	\$277.70	\$18.15	\$295.85	\$264.50	4	\$52.90
4	\$303.90	\$18.15	\$322.05	\$264.50	8	\$105.80
5	\$27.79	\$10.72	\$38.51	\$61.69	13	\$40.10
5	\$28.17	\$10.72	\$38.89	\$61.69	6	\$18.51
6	\$27.72	\$8.32	\$36.04	\$30.27	15	\$22.70
7	\$61.20	\$18.72	\$79.92	\$69.96	31	\$108.44
8	\$83.15	\$21.03	\$104.19	\$101.14	4	\$20.23
9	\$106.52	\$10.73	\$117.25	\$254.91	27	\$344.13
9	\$133.14	\$10.73	\$143.87	\$254.91	3	\$38.24
10	\$145.80	\$25.95	\$171.75	\$199.22	31	\$308.79
Total	\$3,227.95	\$369.19	\$3,597.14	\$2,356.29		\$2,236.86

La columna A muestra los 10 trabajadores, la columna B contiene el S.B.C. Fijo para efectos del INFONAVIT, en la columna C se tiene el S.B.C. Variable para el INFONAVIT, en la columna D es el resultado de la suma de la columna B y la columna C, la columna E contiene el S.B.C. con el límite de 10 veces S.M.G.V.D.F., la columna F muestra los días cobrados para el INFONAVIT, y la columna G es el resultado de multiplicar la columna E por la F por el 5% que es la cuota de aportación patronal al INFONAVIT.

NLSS y INFONAVIT 1997

X. S.A. DE C.V.
Determinación del S.R. e INFONAVIT

No. de Trabajador	S.B.C. Fijo	S.B.C. Variable	S.B.C. Fijo y Variable	Faltas	Incapacidad	Días Cotizados	Días para el SAR	Días para el INFONAVIT	Límite de 25 SMGVDF	\$8C límite de 25 SMGVDF
1	\$846.41	\$162.74	\$1,009.14	0	0	31	31	31	\$661.25	\$661.25
2	\$728.82	\$159.90	\$888.72	0	1	30	31	30	\$661.25	\$661.25
3	\$457.62	\$91.27	\$548.89	2	1	28	29	28	\$661.25	\$548.89
4	\$277.70	\$57.87	\$335.59	0	0	4	4	4	\$661.25	\$335.59
4	\$303.90	\$57.87	\$361.78	15	4	8	12	8	\$661.25	\$361.78
5	\$27.79	\$3.93	\$31.72	0	12	13	25	13	\$661.25	\$31.72
5	\$28.17	\$3.93	\$32.10	0	0	6	6	6	\$661.25	\$32.10
6	\$27.72	\$3.71	\$31.42	0	0	15	15	15	\$661.25	\$31.42
7	\$61.20	\$8.76	\$69.96	0	0	31	31	31	\$661.25	\$69.96
8	\$83.15	\$17.99	\$101.14	0	0	4	4	4	\$661.25	\$101.14
9	\$106.52	\$15.25	\$121.77	0	0	27	27	27	\$661.25	\$121.77
9	\$133.14	\$15.25	\$148.39	1	0	3	3	3	\$661.25	\$148.39
10	\$145.80	\$53.42	\$199.22	0	0	31	31	31	\$661.25	\$199.22
Total	\$3,227.96	\$651.88	\$3,879.85	18	18	231	249	231	\$8,996.25	\$3,304.49

En la columna A se muestran a cada uno de los trabajadores, la columna B, C contiene el S.B.C. Fijo y Variable y la suma de ambos es la columna D, las columnas E, F y G muestran las faltas, las incapacidades y los días cotizados respectivamente, la columna H es la suma de I más G, la columna I es igual a la columna G, la columna J es 25 veces el S.M.G.V.D.F., y la columna K es el límite de las 25 S.M.G.V.D.F.

NLSS y INFONAVIT 1997

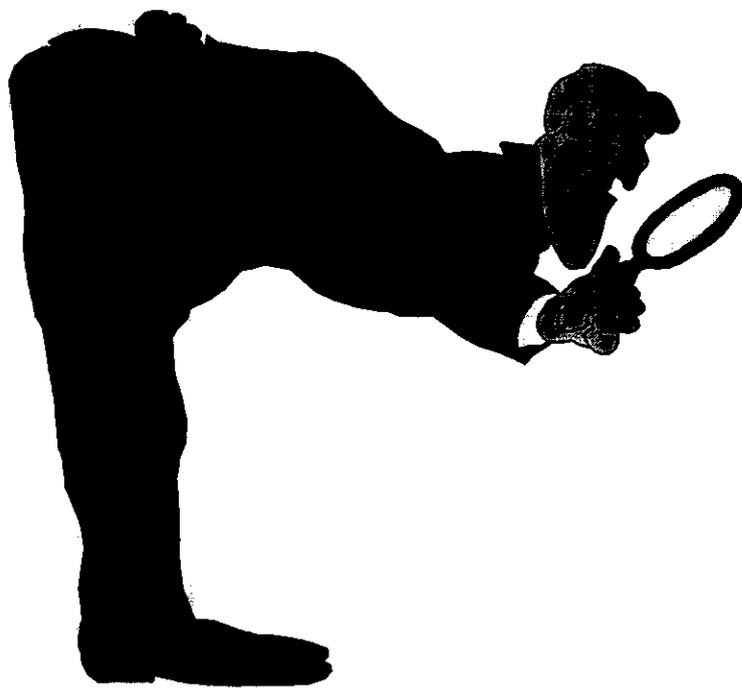
X. S.A. DE C.V.

Determinación del S.R. e INFONAVIT

S.B.C. Mensual SAR con límite de 25 VSMG	SAR	Límite de 15 SMGVDF	SBC límite de 15 SMGVDF	SBCM INFONAVIT con límite de 15 VSMG	INFONAVIT	TOTAL SAR E INFONAVIT	TOTAL SAR E INFONAVIT
20,498.75	409.98	\$396.75	\$396.75	12,299.25	614.96	1,024.94	1,024.94
20,498.75	409.98	\$396.75	\$396.75	11,902.50	595.13	1,005.10	1,005.10
15,917.93	318.36	\$396.75	\$396.75	11,109.00	555.45	873.81	873.81
1,342.35	26.85	\$396.75	\$335.59	1,342.35	67.12	93.96	
4,341.42	86.83	\$396.75	\$361.78	2,894.28	144.71	231.54	325.51
792.91	15.86	\$396.75	\$31.72	412.31	20.62	36.47	
192.60	3.85	\$396.75	\$32.10	192.60	9.63	15.48	49.96
471.35	9.43	\$396.75	\$31.42	471.35	23.57	32.99	32.99
2,168.71	43.37	\$396.75	\$69.96	2,168.71	108.44	151.81	151.81
404.56	8.09	\$396.75	\$101.14	404.56	20.23	28.32	28.32
3,287.68	65.75	\$396.75	\$121.77	3,287.68	164.38	230.14	
445.18	8.90	\$396.75	\$148.39	445.18	22.26	31.16	261.30
6,175.88	123.52	\$396.75	\$199.22	6,175.88	308.79	432.31	432.31
\$76,538.07	\$1,530.76	\$5,157.75	\$2,623.34	\$53,105.65	\$2,655.28	\$4,186.04	\$4,186.04

En la columna L se tiene el resultado de K por H, la columna M es L por el 2%, la columna N es 15 veces el S.M.G.V.D.F., la columna O es el límite de los 15 S.M.G.V.D.F., la columna P es O por L, la columna Q es P por el 5%, la columna R es la suma de M más Q, y la columna S es M más Q.

¿LA NLSS ES
MÁS EQVITATIVA?



8. PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE LA LSS Y LA NLSS.

A continuación se presentan las principales diferencias que existen entre la LSS y la NLSS, referente al cálculo de las cuotas, a los topes de cotización, a sujetos de aseguramiento, límites de la prima del seguro R.T., multas, entre otras:

LSS	NLSS
<ul style="list-style-type: none"> • Salario Integrado 	<ul style="list-style-type: none"> • Salario Base de Cotización
<ul style="list-style-type: none"> • Pago de las cuotas O-P bimestral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de las cuotas O-P mensual.
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuota por el excedente de 3 veces S.M.G.V.D.F.
	<ul style="list-style-type: none"> • Cuota Fija para prestaciones en especie.
<ul style="list-style-type: none"> • El límite de la prima del seguro de R.T. se encuentra entre 0.34785% y 10.035% 	<ul style="list-style-type: none"> • El límite de la prima del seguro de R.T. se encuentra entre 0.25000% y 15.000%
<ul style="list-style-type: none"> • El tope máximo de cotización en el Seguro de Invalidez, Muerte, C.E.A. y M., es sólo hasta 10 veces S.M.G.V.A.G. 	<ul style="list-style-type: none"> • El tope máximo de cotización en el Seguro de Invalidez, Muerte, C.E.A. y M., comienza en 15 veces S.M.G.V.D.F. e incrementa cada año en uno hasta 25 veces S.M.G.V.D.F. hasta el año 2007.
<ul style="list-style-type: none"> • No se hace diferencia para el porcentaje de aplicación, entre prestaciones en especie y prestaciones en dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para el cálculo de las cuotas en el S.E. y M. se hace distinción prestaciones en especie y prestaciones en dinero otorgadas por el patrón al trabajador.
<ul style="list-style-type: none"> • El personal requerido para el cálculo de las cuotas, no requiere de mucha especialización, sólo basta con la supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere que el personal este capacitado y tenga conocimientos sobre el cálculo de las cuotas O-P.

LSS	NLSS
<ul style="list-style-type: none"> • El Salario Integrado tiene una base diferente para la LINFONAVIT 1996 y la LSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se tendrá un correlación con la LINFONAVIT, para homologar los criterios sobre la determinación del S.B.C. , la forma de pago, y el período de pago.
<ul style="list-style-type: none"> • La cédula de determinación de las cuotas O-P sólo en base a los formatos autorizados por el IMSS y publicados en el DOF. 	<ul style="list-style-type: none"> • La cédula de determinación de las cuotas O-P puede ser a través del SUA o a través de los formatos autorizados por el IMSS y publicados en el DOF.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Guarderías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sujetos de Aseguramiento en el Seguro de Guarderías los padres viudos o divorciados.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de Invalidez y Vida • Seguro Cesantía en Edad Avanzada.
	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad a largo plazo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez a largo plazo.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor Confianza al usar el SUA.
	<ul style="list-style-type: none"> • Con el SUA, impresión constante de reportes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de tiempo empleado en el cálculo de las cuotas O-P, debido a que se tiene ya capturada una base de datos de los trabajadores.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de Costos Administrativos a largo plazo.
<ul style="list-style-type: none"> • No se tiene un fundamento en ley sobre los conceptos exentos para el formar parte del S.B.C. , sólo se encontraban en los Acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico del IMSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el Art. 27 de la NLSS se señalan los conceptos excluyentes para integrar el S.B.C.

LSS	NLSS
<ul style="list-style-type: none"> • Se tiene como laguna el tiempo en el que se deben presentar los avisos relacionados con el trabajador (5 días: ¿Qué tipo de días: hábiles o naturales?). 	<ul style="list-style-type: none"> • En el Art. 15 de la NLSS Fracción I, nos señala que son 5 días hábiles.
<ul style="list-style-type: none"> • Lo único que se requiere para el cálculo de las cuotas O-P es lápiz, goma y calculadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es necesaria la inversión en equipo computarizado por parte de los patrones, para implantar el Nueva Sistema denominado SUA o bien al usar los equipos con los que cuenta el IMSS se correrá el riesgo de posibles infecciones con los virus. Cabe mencionar que muchos patrones ni siquiera cuentan con una computadora personal debido a que el manejo de información es pequeño.
<ul style="list-style-type: none"> • Sólo es necesaria la supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere de personal capacitado.
	<ul style="list-style-type: none"> • Confusión sobre los topes de cotización en los ramos de seguro, de acuerdo al año de que se trate.
<ul style="list-style-type: none"> • Se maneja por áreas geográficas el salario mínimo general y esto esta de acuerdo con el ingreso mínimo que pueda recibir la mano trabajadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Confusión en los estados de la República Mexicana sobre la utilización del S.M.G.V.D.F. en lugar del salario mínimo general de cada área geográfica.
<ul style="list-style-type: none"> • No se requiere identificar las prestaciones que son otorgadas en especie y en dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere mayor control sobre las prestaciones otorgadas a los trabajadores e identificarlas como prestaciones otorgadas en especie o en dinero y lo cual puede ocasionar mayor incremento de personal para el control de éste.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor tiempo requerido para el cálculo de las cuotas en el primer año, hasta familiarizarse con los cambios.

LSS	NLSS
	<ul style="list-style-type: none"> • Defraudación Fiscal equiparable: Se considera equiparable al delito de defraudación fiscal, incluso a pena corporal en términos del CFF, la OMISIÓN DOLOSA DE CUOTAS, lo siguiente : <ol style="list-style-type: none"> 1. No pagar el importe de las cuotas O-P, durante doce meses o más, cuando se esté obligado a ello. 2. No formular los avisos de inscripción o proporcionar datos falsos, evadiendo el pago, o reduciendo el importe de las cuotas, en perjuicio del IMSS o de los trabajadores en un porcentaje del 25% o más de la obligación fiscal.
	<p>Se impondrán las siguientes sanciones por :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No pagar o determinar las cuotas mensuales, multas de \$1,322.50 a \$9,257.50. 2. No inscribir al trabajador, o hacerlo extemporáneamente ; multas de \$5,580.95 a \$9,257.50. 3. No comunicar al IMSS, o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al S.B.C. de sus trabajadores de \$2,010.20 a \$3,306.25.

LSS	NLSS
	<p>Se impondrán multas de 76 a 125 S.M.G.V.D.F. (\$2,010.20 a \$3,306.25) en los casos siguientes:</p> <p>Obstaculizar o impedir, por si o por interpósita persona las inspecciones visitas domiciliarias que ordene el IMSS.</p> <p>No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados con motivo de su aseguramiento.</p> <p>No comunicar al IMSS por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma, la suspensión, cambio o término de la misma, la suspensión, cambio o término de actividades, la clausura, cambio de nombre o razón social, la fusión o escisión.</p>
	<p>• Diversas Multas :</p> <p>Se impondrá multa de \$4,480.95 a \$9,267.50 con una reducción del 20% si se paga dentro de los 15 días hábiles siguientes por las siguientes infracciones :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No registrarse ante el IMSS o hacerlo fuera del plazo de 5 días hábiles. 2. No dar aviso al IMSS de los R.T., ocultarlos o no llevar los registros o no mantenerlos actualizados. 3. Alterar, desprender o destruir documentos, sellos o marcas colocadas por el IMSS, con el fin de asegurar la contabilidad, sistemas, registros. 4. No retener las cuotas del IMSS a los trabajadores o no enterarlas.

LSS	NLSS
	<p>Se sancionará con multa de \$1,322.50 a \$1,983.75 en los siguientes casos :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas en la cuenta individual del S.R., C.E.A y V.. 2. No llevar los registros de nóminas o listas de raya en los términos de la NLSS y su reglamento. 3. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello (Trabajadores de la construcción, generalmente). 4. No cooperar con el IMSS en la prevención de los R.T., no proporcionar datos o informes que permitan la elaboración de estadísticas. 5. No dar aviso al IMSS o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento.

LSS	NLSS
	<p>Se sancionará con el equivalente de 126 a 210 S.M.G.V.D.F. (\$3,332.70 a \$5,554.50) a quien cometa las infracciones siguientes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar al IMSS los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras, cédulas de determinación de cuotas, con datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad. 2. No proporcionar, cuando el IMSS lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo, o hacerlo con documentación alterada o falsa. 3. Omitir presentar, hacerlo extemporáneamente, o con datos falsos o incompletos la declaración anual de la prima en el Seguro de R.T.
	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las multas se actualizarán cada vez que se actualice el S.M.G.V.D.F. y tendrán el 20% de descuento en caso de ser pagadas dentro de los 15 días hábiles siguientes a que hayan sido notificadas.

9. SINOPSIS DE LOS REGLAMANETOS DE LA NLSS.

Considero importante hacer una sinopsis de los Reglamentos de la NLSS los cuales fueron publicados en el DOF el 30 de Junio de 1997.

REGLAMENTO	CONTENIDO
<p><i>Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social</i></p>	<p><u>Determinación de Créditos</u> Las cuotas O-P: Art. 5-22 Capitales constitutivos Art.23 Actualización y Recargos Art. 24-26</p> <p><u>El Pago</u> Los Plazos Art. 33-41 Lugares y Medios de Pagos Art. 42-43 Pagos efectuados sin justificación legal Art.44-46 Convenios Art. 47-49</p> <p><u>Notificación y Exigibilidad de los Créditos</u></p> <p><u>Opción para dictaminarse por Contador Público Autorizado</u> Requisitos para dictaminar Art. 54-57 Aviso para dictaminar Art. 58-63 Dictamen Art. 64-73 Resoluciones Art. 74-78 Sanciones Art. 79-80 Patrones obligados a presentar dictamen Art. 81</p>

REGLAMENTO	CONTENIDO
<p align="center"><i>Reglamento de Afiliación</i></p>	<p>Registro de los Patrones Art. 10-15 Inscripción de los trabajadores Art. 16-20 Modificaciones salariales Art. 21-24 Bajas de los trabajadores Art. 25-27 Jornadas y semanas reducidas Art. 28-32 Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio Art. 33-35 Vigencia de derechos Art. 36-41 <u>Incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio</u> Trabajadores independientes Art. 56-59 Trabajadores domésticos Art. 60-62 Patrón persona física con trabajadores asegurados a su servicio Art. 63 Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social Art. 64-66 <u>Facultades del Consejo Técnico</u></p>
<p align="center"><i>Reglamento de la Seguridad Social para el Campo</i></p>	<p><u>Régimen obligatorio</u> Trabajadores permanentes y eventuales y de los miembros de las Sociedades cooperativas de producción Art. 12-17 <u>Incorporación voluntaria al Régimen obligatorio de los ejidatarios, comuneros, colonos, pequeños propietarios y diversas formas de organización constituidas legalmente.</u></p>
<p align="center"><i>Reglamento del Recurso de Inconformidad</i></p>	<p><u>Tramitación</u> <u>Revocación</u> Suspensión del procedimiento administrativo de ejecución Art. 32-33 Suplencias Art. 34</p>

REGLAMENTO	CONTENIDO
<p align="center">Reglamento del Seguro de Salud para la Familia</p>	<p><u>Naturaleza y sujetos del seguro de salud para la familia</u> <u>Contratación, inscripción e inicio de servicios</u> <u>Cuotas</u> <u>Prestaciones</u> <u>Terminación del aseguramiento</u> <u>Trabajadores mexicanos en el extranjero</u></p>
<p align="center">Reglamento para la Imposición de Multas por Infracción a las Disposiciones de la LSS y sus Reglamentos</p>	<p><u>Infracciones</u> <u>Competencia</u> <u>Procedimiento</u> <u>Multas</u> <u>Notificaciones</u> <u>Lugar y forma de pago</u></p>
<p align="center">Reglamentos de Servicios Médicos</p>	<p><u>Atención médica en el seguro de R.T.</u> <u>Atención médica en el seguro de E y M</u> Atención en el Ramo de Maternidad Art. 34-38 Servicio de consulta externa y de la atención médica domiciliaria Art. 39-55 Servicios de hospitalización y de urgencias Art. 56-68 Salud reproductiva y materno infantil Art. 69-73 Medicina preventiva Art. 74-77 Asistencia farmacéutica Art. 78-80 Educación médica Art. 81 Investigación médica Art. 82-85 <u>Atención médica en el ramo de Invalidez</u> <u>Traslado de pacientes</u> Ayuda de viáticos y pasajes Art. 102-106 Casos especiales Art. 107-109 <u>Expedición de certificados de incapacidad temporal para el trabajo a los asegurados del régimen obligatorio</u> Casos de riesgos de trabajo Art. 125-128 Retroactividad Art. 129-132 <u>Disposiciones de control</u></p>

REGLAMENTO	CONTENIDO
<i>Reglamento para la Prestación de los Servicios de Guardería</i>	Prestación del Servicio Obligaciones de los trabajadores Suspensión de los servicios de guarderías Sanciones y suspensiones
<i>Reglamento para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el IMSS</i>	Presentación de la Queja Administrativa Resolución de la Queja Administrativa Notificación de la Resolución de la Queja Administrativa Terminación de la Queja Administrativa

10. CONCLUSIONES

I. En relación a la homologación que se ha hecho de la NLSS con la LINFONAVIT considero que el objetivo principal ha sido el buscar un mayor control sobre las cuotas pagadas por los patrones al INFONAVIT, con lo que se corre el riesgo de que se realice lo que muchos han denominado una "cacería fiscal" por parte del IMSS, ya que éste contará con los medios idóneos para identificar a aquellas empresas que por alguna razón no hayan podido enterar las cuotas correspondientes.

II. Desde mi punto de vista la causa real de la modificación de los ordenamientos en materia de seguridad social que evidentemente tienen un impacto fiscal, es la búsqueda de la recapitalización del gobierno federal, ya que el país ha presentado problemas de desequilibrio macroeconómicos, lo cual se refleja en el déficit fiscal, endeudamiento excesivo, problemas de balanza de pagos, tipo de cambio sobrevaluado, altas tasas de interés e inflación.

III. Se pagarán mayores cuotas al Seguro Social cuanto mayor sea el monto de ingresos que perciba el trabajador, por lo que a la luz de la nueva legislación aplicable la tendencia que tenían las empresas para otorgar mayores y mejores prestaciones a las señaladas en la LFT se verá frenada por la carga social que se les impondrá a aquellos que más ingresos tengan por lo que el beneficio real que pudieran tener los trabajadores se ve disminuido sustancialmente ya que para el patrón el pago de mano de obra forma parte de los elementos del costo y cuanto mayor sea el monto pagado en mano de obra menor podrá ser el margen de utilidad que se podrá obtener o si se mantiene ese margen de utilidad quizás se pueda perder competitividad al tener un precio de venta superior a los competidores y esto sin tomar en cuenta los impuestos sobre nómina y las prestaciones que constituyen un gasto significativo para todos los patrones. Por lo que es indudable que estos costos aumentarán conforme los empleados soliciten, sueldos y prestaciones cada vez más elevados, a fin de hacer frente a la inflación.

IV. Dentro de la exposición de motivos de la creación de la NLSS se nos dice que el "Costo fiscal de la Iniciativa que se propone es menor que el costo que se tendría que cubrir de no realizar modificaciones", pero de acuerdo a las cuotas que se tendrán que pagar, se ve que cuanto más altos sean los salarios que paguen los patrones las cuotas serán más altas ya que, en primer lugar los topes de cotización

aumentaron de 10 a 15 veces S.M.G.V.D.F. -, dentro de este mismo punto vemos que ahora se manejará un sólo concepto de salario, el cual es el S.M.G.V.D.F. cuando antes se manejaba por área geográfica, esto traerá un aumento en las cuotas que se tendrán que pagar en otros estados en donde su Salario Mínimo General es inferior al que se paga en el D.F., y los patrones que se encuentren en Estados como Hidalgo, Oaxaca, Guerrero, que son los más pobres de nuestro país, serán afectados en cuanto a que sus cuotas obrero patronales parten de una base superior a la que venían manejando.

V. El costo verdadero de la mano de obra que tienen los patrones, es verdaderamente alto, ya que por ejemplo, se incluye el sueldo pagado al empleado, el impuesto sobre nómina que corresponde el patrón (Impuesto Local.- D.F.), las cuotas al Seguro Social, las cuotas al INFONAVIT, las cuotas del Seguro de Retiro y no podemos dejar a un lado las prestaciones otorgadas. Las prestaciones representan una forma de atraer, motivar y retener a los buenos empleados; pero éstas representan una doble salida de dinero para el patrón, por una parte, un desembolso de dinero al pagarlas y por otra un desembolso de dinero por las cuotas patronales que se pagan sobre el S.B.C. que se incrementa con el otorgamiento de las prestaciones.

VI. Considero que uno de los propósitos de los cambios en la LSS es que los patrones efectúen sus pagos de cuotas al Seguro Social en forma mensual y el IMSS tenga mayor liquidez,, ya que aunque se manejaba el pago de enteros provisionales a cuenta de las cuotas del Seguro Social no se sabía realmente cuanto era el pago de dichas cuotas y se podía dar el caso de que no se realizarán dichos enteros provisionales.

VII. La eliminación de la laguna que se tenía en el Art. 19 de la LSS que rige hasta el 30 de Junio de 1997 fue un cambio importante, ya que sólo se decía que la inscripción patronal y cambios, inscripción de los trabajadores, altas, bajas y modificaciones de salarios "SE DEBERÁN HACER" dentro de plazos no mayores de cinco días, esto nos da lugar a muchas dudas, se puede pensar que son días naturales o días hábiles y dependiendo de la interpretación que se le diera el patrón podía ser acreedor a una multa o a la aplicación de Montos Constitutivos. En cambio ahora, en lo que es actualmente el Art. 15 de la NLSS se tiene bien especificado en la fracción I que esta obligación se DEBERÁ hacer dentro de los *cinco días hábiles siguientes*.

VIII. La forma en como se van a pagar las cuotas O-P es otro cambio trascendente en la LSS, ahora se separan los conceptos de prestaciones en especie y en dinero en el ramo del Seguro de E y M. Se pagan las cuotas de este ramo en 4 conceptos, los que son excedente de 3 veces S.M.G.V.D.F., en donde se puede ver que se grava al trabajador que rebasa los 3 S.M.G.V.D.F., lo cual puede provocar que las empresas se nieguen a pagar más a sus trabajadores de este límite, ya que sobre el excedente se paga este concepto de seguro y la carga social del patrón puede aumentar considerablemente. Se nos habla de un nuevo concepto de cuota fija, en donde se puede apreciar que sólo es un porcentaje que debe de pagar el patrón, el cual empieza en el 13.90% de un S.M.G.V.D.F. hasta llegar a 20.40% en el año 2007. Esto nos indica que la carga social en relación al ramo del Seguro de E y M se incrementará más cada año para los patrones. Cabe señalar que esto no afecta directamente a los trabajadores económicamente, ya que no es una cuota que deba ser pagada por el trabajador, sin embargo, como una consecuencia podemos decir, que esto provoca que los patrones evadan cada día más su responsabilidad social al verse en la situación de no tener la liquidez para pagar sus cuotas patronales al IMSS.

IX. Dentro de la exposición de motivos se nos habla de que el Estado Mexicano tiene el compromiso de procurar el bienestar para los más desprotegidos, promover el desarrollo integral y crear condiciones e igualdad de oportunidades y elevar los niveles de bienestar de los mexicanos; dicho bienestar social sólo puede ser general y perdurable si se impulsa a través de la generación de empleos permanentes, bien remunerados así como por el incremento de los ingresos de la población. Pero sin embargo, esto se contradice, con los cambios de la NLSS ya que si se pretende que haya empleos bien remunerados y que haya incremento en los ingresos de la población; como se grava más a los salarios más remunerados para las cuotas al Seguro Social, esto provoca que los patrones no tan fácil incrementen los salarios para que no sea tan grande la carga social.

X. También en la exposición de motivos de la creación de la NLSS se dice que ésta es impostergable ya que el IMSS atraviesa por una crítica situación financiera; se nos exponen ciertos motivos por los cuales se ha gastado más de lo que se recibe de aportaciones como: El aumento de la tasa de mortalidad, el aumento de la esperanza de vida; pero realmente se puede decir que este problema es ocasionado por no llevar una adecuada y correcta administración de los recursos; no se ha tenido un verdadero control del importe destinado a cada ramo de Seguro de acuerdo a la cuota proporcionada a esa área.

XI. Una carga más para los patrones con la entrada en vigor de la NLSS son los servicios a pensionados, ya que este concepto lo pagará exclusivamente el patrón.

XII. Después de haber hecho un análisis de la LSS, la NLSS y la LINFONAVIT 1997, podemos señalar algunas de las ventajas y desventajas que se tendrán son:

Ventajas :

LSS.-

- El tope máximo de cotización en el Seguro de Invalidez, Muerte, C.E.A. y M., es sólo hasta 10 veces S.M.G.V.A.G.
- No se hace diferencia para el porcentaje de aplicación, entre prestaciones en especie y prestaciones en dinero.
- El personal requerido para el cálculo de las cuotas, no requiere de mucha especialización, sólo basta con la supervisión.

NLSS.-

- Se tendrá un correlación con la LINFONAVIT, para homologar los criterios sobre la determinación del S.B.C., la forma de pago, y el período de pago.
- Correcto Acreditamiento.
- Oportunidad a largo plazo.
- Rapidez a largo plazo.
- Mayor Confianza al usar el SUA.
- Impresión constante de reportes.
- Reducción de tiempo empleado en el cálculo de las cuotas O-P.
- Reducción de Costos Administrativos a largo plazo.

Desventajas :

LSS.-

- No se tiene un fundamento en ley sobre los conceptos exentos para el formar parte del S.B.C.
- Se tiene como laguna el tiempo en el que se deben presentar los avisos , relacionados con el trabajador (5 días: ¿Qué tipo de días: hábiles o naturales?).

NLSS.-

- Es necesaria la inversión en equipo computarizado por parte de los patrones, para implantar el Nueva Sistema denominado SUA o bien al usar los equipos con los que cuenta el IMSS se correrá el riesgo de posibles infecciones con los virus. Cabe mencionar que muchos patrones ni siquiera cuentan con una computadora personal debido a que el manejo de información es pequeño.
- Se requiere de personal capacitado.
- Confusión sobre los topes de cotización en los ramos de seguro.
- Confusión en los estados de la República Mexicana sobre los excedentes y los montos exentos son sobre el S.M.G.V.D.F. en lugar del salario de cada área geográfica.
- Mayor control sobre las prestaciones otorgadas a los trabajadores. Y lo cual puede ocasionar mayor incremento de personal para el control de éste.
- Mayor tiempo requerido para el cálculo de las cuotas en el primer año, hasta familiarizarse con los cambios.
- Si el patrón no lleva un buen control y orden en lo referente a los avisos sobre alta, modificación de salario o baja del trabajador, si por error omite algún dato, o el cálculo de las cuotas O-P contiene errores, se verá afectado con la imposición de multas.

11. GLOSARIO

CON SAR:

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Cuenta Individual:

Cuenta que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se deposite en la misma las cuotas obrero patronales y estatal por concepto del Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Los recursos de la subcuenta de vivienda deben ser entregados por las Administradoras de Fondos para el Retiro al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

Entidades Receptoras: (Instituciones de Crédito .- Bancos)

Son las instituciones autorizadas para recibir el pago de cuotas de S.R., C.E.A., INFONAVIT y aportaciones voluntarias.

Individualizar:

Proceso para identificar la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el Estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

INFONAVIT:

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Ingreso Variable:

Son las cantidades que el trabajador recibe y que pueden integrar su salario para efectos del IMSS y del INFONAVIT, pero no puede ser conocida previamente, por lo cual en su caso, se integran al salario hasta el bimestre siguiente a aquél en que se perciben, tratándose de la LSS; y se integran hasta el mes siguiente tratándose de la NLSS.

Ingreso Variable con límite o condición:

Son aquellos que pueden integrar al Salario con ciertos límites, condiciones o requisitos. Por ejemplos: Premios de asistencia o de puntualidad, alimentación, despensa, tiempo extra, etc.

Para integrar el Salario también se divide el importe total obtenido en el bimestre / mes entre el número de días de salario devengado en el propio bimestre / mes; esto es, dependiendo de la Ley de aplicación.

Ingreso Variable sin límite:

Son aquellos que se integran al Salario sin ningún requisito ni limitación, ni condición y para determinar la parte con que se integran al S.B.C. Diario sólo se divide el importe total obtenido en un bimestre / mes entre el número de días de salario devengado en el propio bimestre / mes; esto es dependiendo de la Ley de aplicación. Por ejemplo: Comisiones, compensaciones, bonos, premios, etc.

Monto Constitutivo:

Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

Numerario:

En dinero.

Obligación :

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es el vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer una cosa, establecido por precepto de Ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.

Patrón :

"Es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."1

1 Art. 10 1º Párrafo LFT 77ª Edición.

Pensión:

Renta vitalicia o el retiro programado.

Pensión garantizada:

Es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en la LSS para los seguros de C.E.A. y V. e invalidez y vida y no podrá ser menor a un S.M.G.V.D.F.

Previsión Social:

Son beneficios que se conceden generalmente en especie y que con independencia del salario tienen el objetivo de ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familiares, desde el punto de vista social, cultural, económico y en general de manera integral.²

Puerperio:

Sobreparto.- Tiempo inmediato que sigue al parto.

Renta vitalicia:

Contrato mediante el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Retiros programados:

Modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Salario:

"El Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."³

"El Salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en

²Definición conforme a diversas Tesis del TFF.

³Art. 82 de la LFT 77ª Edición.

especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”⁴

Suma Asegurada:

Cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Seguro de sobrevivencia:

Se contrata por los pensionados por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez , con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

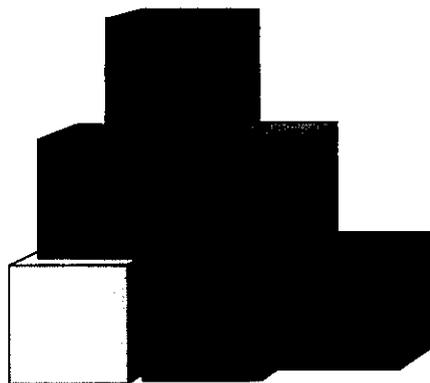
Trabajador :

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”⁵

4 Art. 84 LFT 77ª Edición..

5 Art. 8 Primer Párrafo LFT 77ª Edición.

Anexos



12. ANEXOS

ANEXO 1: SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

La NLSS contempla un régimen voluntario, el cual se encuentra regulado por el Título III del Régimen Voluntario, Capítulo I, que abarca del Art. 240 al 245.

Los puntos principales del Seguro de Salud para la Familia son los siguientes :

Objetivo:

Facilitar el acceso a los servicios de atención médica del S.E. y M., a las personas que no cuentan con un empleo formal.

Forma de Contratación:

Podrá efectuarse en forma individual o colectiva, ya sea directamente o a través de un apoderado o representante legal. En caso de contratación colectiva deberá de tener como mínimo 25 familias.

Beneficiarios:

Además del contratante, protege a:

- Cónyuge o concubina/concubinario
- Hijos menores de 16 años o hasta los 25 años, cuando se encuentren estudiando en el sistema educativo nacional.
- Hijos mejores de 16 años, cuando no puedan mantenerse por sí mismos a causa de una enfermedad contraída en fecha posterior a la contratación de este seguro.
- Los padres del contratante que vivan con él y dependan económicamente del mismo.

Costo:

Quienes se afilien al seguro, deberán pagar por anualidades adelantadas el 22.40% del S.M.G.V.D.F. (Cuota diaria equivalente a \$ 5.92).

Inclusión de familiares (abuelos, nietos, hermanos, etc.), pagando por cada uno de ellos, una cuota adicional del 65% de la correspondiente a este seguro.

Limitantes:

- Preexistencia.
- Cirugía estético plástica.
- Adquisiciones de lentes de contacto y anteojos.
- Otorgamiento de prótesis y aditamentos especiales.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

M A Y O, 1997

DELEGACION: DELEGACION NOROESTE (D.F.)
SUBDELEG: POLANCO

SECTOR: 58

J B MARTIN S A DE C V
HOMERO 1804
LONAS CHAPULTEPEC MEX DF

REG. PAT.010-66740-10

SR. EMPRESARIO:

A PARTIR DEL 1ERO DE JULIO PROXIMO, ENTRARA EN VIGOR LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LOS NUEVOS ESQUEMAS DE CUOTAS Y APORTACIONES. A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REQUIEREN MODIFICACIONES A LOS PROCEDIMIENTOS DE AUTODETERMINACION Y PAGO DE OBLIGACIONES, LAS CUALES DEBERAN SER MENSUALES PARA EL IMSS Y MENSUALES AL INFONAVIT Y AL FONDO DE RETIRO.

EN APOYO A LAS EMPRESAS Y CON EL FIN DE GARANTIZAR A LOS TRABAJADORES EL CORRECTO Y OPORTUNO ACREDITAMIENTO DE LOS FONDOS A SUS CUENTAS INDIVIDUALES, LA CONSAR, EL INFONAVIT Y EL IMSS, ENTRE OTROS ASPECTOS, HAN DESARROLLADO EL SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION (SUA) QUE LE PERMITIRA REALIZAR RAPIDA Y CONFIABLEMENTE LOS CALCULOS, EL MANEJO DE ARCHIVOS Y LA IMPRESION DE REPORTES QUE LE SERAN DE UTILIDAD, ADENAS DE REDUCIR TIEMPOS Y COSTOS ADMINISTRATIVOS.

CON SU APLICACION, LOS PAGOS SE EFECTUARAN EN LAS SUCURSALES BANCARIAS AUTORIZADAS, MEDIANTE UN DISQUETE QUE CONTENORA LA INFORMACION A FAVOR DE CADA SEGURO DE SU EMPRESA, A CAMBIO RECIBIRAN UN COMPROMISANTE DE PAGAMENTO POR CADA SUCURSAL ASI COMO EL DISQUETE PRESENTADO.

LA ENTREGA DEL SUA ASI COMO LOS FOLLETOS PARA SU INSTALACION Y DEMAS INFORMACION QUE SE ACOMPAÑA AL PRESENTE SON DE CARACTER GRATUITO Y LE RECOMENDAMOS QUE AL RECIBIRLOS LOS LEA CUIDADOSAMENTE Y QUE AL INSTALAR EL DISQUETE EN SU EQUIPO INTRODUZCA LAS CLAVES DE ACCESO QUE LE PERMITIRAN HACER USO TOTAL O LIMITADO SOLO A LAS PERSONAS QUE USTED AUTORICE.

PARA CUALQUIER INFORMACION ADICIONAL QUE DESEE AL RESPECTO, NOS ES GRATO PONER NOS A SU DISPOSICION EN LAS AREAS SUBDELEGACIONALES DE COBRANZA, EN DONDE CON GUSTO LE ORIENTAREMOS.

ATENTAMENTE

[Signature]
SUBDELEGADO

MARTIN ROBERTO CASTRO MENDOZA

Pilar Kovita
1307

ACUSE DE RECIBO

Erick Leon RECEP *[Signature]*
RECIBI DISQUETE Y FOLLETERIA, SIENDO LAS

15:39 DEL 20 DE MAYO, DE 1997.

ANEXO 3: CONSERVACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS

Dentro de la Conservación y Reconocimientos de derechos, se tiene :

INVALEZ Y VIDA:

Los trabajadores que sean dados de baja, conservarán sus derechos a las pensiones de invalidez y vida por un período igual a la cuarta parte del tiempo que hayan cotizado el cual no será menor a 12 meses.

Ejemplo:

Datos:

- Trabajador con 260 semanas cotizadas (5 años)
- Tiempo de conservación de derechos = 65 semanas (1 año y 3 meses)
- Si durante este tiempo, el trabajador sufre invalidez o muerte, el IMSS deberá cubrir las prestaciones correspondientes.

A los trabajadores que hayan sido dados de baja, y reingresen posteriormente se les reconocerán sus cotizaciones anteriores de la siguiente forma:

Período de Interrupción (Años)	Nuevo período de Cotización requerido	Cotizaciones reconocidas
1 a 3	Ninguno	Todas
3 a 6	26 Semanas	Todas
6 en adelante	52 Semanas	Todas

Notas:

- Los pensionados por invalidez y vida, que nuevamente sean dados de alta, cotizarán en todos los ramos, excepto en el del invalidez y vida.
- Si el alta del trabajador ocurriera antes del término del período de conservación de derechos, se le reconocerán de inmediato sus cotizaciones.

ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:

En este ramo de seguro, el Art. 109 NLSS marca que : "El asegurado que quede privado de trabajo remunerado, pero que haya cubierto inmediatamente antes de tal privación, un mínimo de ocho cotizaciones semanales interrumpidas, conservará durante las ocho semanas posteriores a la desocupación, el derecho a recibir, exclusivamente la asistencia médica y maternidad, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria. Del mismo derecho disfrutarán sus beneficiarios.

Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél."

El trabajador que sea dado de baja, conservará sus derechos a la ayuda para gastos de matrimonio (30 días de S.M.G.V.D.F.), dentro de los 90 días hábiles siguientes a la fecha de su baja.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

TESORERIA GENERAL

Cédula Base de Autodeterminación de Cuotas Obrero-Patronales

2 HOJA

1 PRIMERA

3 REGISTRO PATRONAL

II-30-03A

NUMERO DE AFILIACION	DATOS DEL ASEGURADO		INCIDENCIAS				PERCEPCION				BASE DE COTIZACION					
	NOMBRE	SALARIO DIARIO DE COTIZACION	ALTA REINGRESO BAJA O MODIF. DE SALARIO		DIA DE AUSENTO POR SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDIZ. VEJEZ. AVANZADA MUERTE		RIESGOS DE TRABAJO Y GUARDE RIAS		PERCEPCIONES			
			FECHA	CAUSAS	FECHA	CAUSAS	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES	PERCEPCIONES		
4	N	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

A-ALTA B-BAJA R-REINGRESO MIS-MODIFICACION DE SALARIO

10 SUMA \$

\$

* EN ESTOS CASOS ANOTAR EN EL RENGLON INMEDIATO SIGUIENTE AL DEL ASEGURADO DE QUE SE TRATA EL (OS) NUMEROS DE LOS CLIFITRUCOS DE INCAPACIDAD CORRESPONDIENTES.
 ** POR LOS ASEGURADOS CON SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION SUPERIOR A VECESTE SU SALARIO ANUAL DE TRABAJO EN EL MES DE FEBRERO DE TERMINAR LAS PERCEPCIONES DE LA COLUMNA DE V.C.M. APLICANDO EL EQUIVALENTE A 10 VECES DICHO MÍNIMO DE CONTINUIDAD A LOS TRABAJADORES DEL AHORRO AL CALIBRE DEL SEGURO SOCIAL.

ANEXO 4: CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

La continuación voluntaria en el régimen obligatorio se encuentra regulado en el Título Segundo Capítulo VIII.

De los asegurados que deseen seguir cotizando en forma voluntaria en el Régimen Obligatorio, se tiene lo siguiente:

Podrá continuar cotizando en los S.R., C.E.A. y V. e Invalidez y Vida.

Cotizaciones requeridas: 52 semanales, al ser dado de baja.

Presentar solicitud por escrito dentro de un período de 12 meses posteriores a la baja.

Deberá continuar cotizando con el último S.B.C. Diario registrado o uno superior.

El pago de cuotas se cubrirá por mensualidades adelantadas, de la siguiente manera:

Rama	Asegurado (COP)	Estado
Retiro	2.000 %	-
C.E.A. y V.	4.275 %	7.143 %
Invalidez y Vida	2.375 %	7.143 %

Nota:

No se podrá cotizar en los S.E., y M. y guarderías.

ANEXO 5: ENTES QUE SE ENCARGAN DE OTORGAR LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.

A continuación se presentan en forma gráfica las principales instituciones que se encargan de otorgar la Seguridad Social en nuestro país.



13. FUENTES DE INFORMACIÓN

13.1. BIBLIOGRÁFICA

1. _____, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, D.F., 1997.
2. AMEZCUA ORNELAS, Norahenid, *Nueva Ley del Seguro Social Comentada*, México, D.F., Edit. SICCO, 1996.
3. AMEZCUA ORNELAS, Norahenid, *Seguro Social, Manual Práctico*, México, D.F., Edit. SICCO, 1996.
4. _____, *Nueva Ley del Seguro Social 1997*, México, D.F., 1996.
5. _____, *Ley del Seguro Social 1996*, México, D.F., 1996.
6. _____, *Ley Federal del Trabajo*, 77ª Edición, México, D.F., 1996.
7. _____, *Código Fiscal de la Federación*, México, D.F. 1997.
8. DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Tomo II, Segunda Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, D.F., 1981.
9. BAENA PAZ, Guillermina, *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, 2ª Edición, México, D.F., Editores Mexicanos Unidos, S.A., 1982.
10. ELIZONDO LOPEZ, Arturo, *Metodología de la Investigación Contable*, México, D.F. Edit. 1995.
11. CASTELLO DURAN, Alberto, MENDEZ ALVARADO, Xavier, MORITA CANCINO, José Manuel, *Nueva Integración del Salario 96/97 para IMSS e INFONAVIT y Cálculo de cuotas al IMSS y SAR. Curso*, Centro de Estudios Fiscales, S.C., Febrero 1997.
12. ROSAS BOTELLO, Mauricio, *Problemática y Tratamiento Actual del Sistema de Ahorro para el Retiro*, Tesis, UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Asesor ROTTER AUBANEL, Salvador, México, D.F., 1996.
13. AGUILAR, Jorge I., *Las cuotas del Seguro Social*, Revista del Tribunal Fiscal de la Federación, México, D.F., Primera Época Núm. 32.
14. PALACIOS ALCOCER, Mariano, *El Régimen de Garantías Sociales en el Constitucionalismo Mexicano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1995.
15. _____, *Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 1753-1755, México, Editorial Porrúa, 1996.

16. CARRASCO IRIARTE, Hugo, *Derecho Fiscal Constitucional*, Editorial Harla, México, 1993.

13.2. HEMEROGRÁFICA

1. ORDOÑEZ LÓPEZ, Emilio, *Nueva Ley del Seguro Social (Estructura y Comparativos 1996-1997)*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 177, 1° de Enero 1997, Año 11, p. 81-100.
2. ORDOÑEZ LÓPEZ, Emilio, *Reformas al INFONAVIT*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 177, 1° de Enero 1997, Año 11, p. 143-145.
3. ORDOÑEZ LÓPEZ, Emilio, *Ley del Seguro Social 1997, Estructura y Comparativos 96-97*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 154, 16 de Enero 1996, Año 10, p. 91-103
4. MARTÍNEZ IBÁÑEZ, Francisco Javier, *Régimen Voluntario del IMSS*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 154, 16 de Enero 1996, Año 10, p. 118-119.
5. GALLEGOS BARRAZA, José Luis, *Repercusiones del aplazamiento de la Ley del Seguro Social 1997*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 181, 16 de Marzo 1997, Año 11, p. 39-42.
6. MARTÍNEZ IBÁÑEZ, Francisco Javier, *IMSS 1997, de la Ley actual a la Ley Nueva*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 181, 16 de Marzo 1997, Año 11, p. 43-48.
7. ORDOÑEZ LÓPEZ, Emilio, *De las jurisprudencias del Seguro Social*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 146, 16 de Septiembre 1995, Año 9, p. 48.
8. ORDOÑEZ LÓPEZ, Emilio, *Ley del Seguro Social 1997: Esquemas y ejemplos*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 177, 1 de Enero 1997, Año 11, p. 105-114.
9. MORITA CANCINO, José Manuel, *Conversando sobre Seguro Social: Riesgos de trabajo*, Revista Nuevo Consultorio Fiscal No. 181, 1 de Marzo 1997, Año 11, p. 34-38.
10. ZAMORA OROZCO, Gerardo, *Derechos adquiridos, expectativas de derechos e irrenunciabilidad de derechos*, Revista Laboral, Noviembre 1996, Año V, No. 50, p. 5-9.
11. HORI ROBAIRA, Guillermo, *Breves notas sobre la Seguridad Social en México*, Revista Laboral, Noviembre 1996, Año V, No. 50, p. 34-45.
12. ARELLANO BERNAL, Gloria, *Seguro de Enfermedad General y Maternidad*, Revista Laboral, Noviembre 1996, Año V, No. 50, p. 62-68.
13. ARELLANO BERNAL, Gloria, *IMSS: Guarderías y Ayuda para gastos de Matrimonio*, Revista Laboral, Noviembre 1996, Año V, No. 50, p. 70-76.

14. *Diario Oficial de la Federación* del 30 de Junio de 1997.
15. *Diario Oficial de la Federación* del 6 de Enero de 1997.
16. *Diario Oficial de la Federación* del 21 de Noviembre de 1996.
17. *Diario Oficial de la Federación* del 7 de Diciembre de 1995.