

872708



UNIVERSIDAD "DON VASCO", A. C. *Cej*
INCORPORACION No. 8727-08 A LA *36*
Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela de Administración y Contaduría

"Análisis de la Nueva Ley del Seguro Social
y su Impacto en las Pequeñas Empresas de
la Ciudad de Uruapan, Michoacán."

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

*Pablo César Navarrete
Benítez*

ASESOR:

L. C. Tomás Rentería Zavala



UNIVERSIDAD
"DON VASCO", A. C.
TESIS CON

FALLA DE ORIGEN

URUAPAN, MICHOACAN, 1998

268390



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A Dios:

Por darme la bendición de
llegar a esta etapa de mi vida.

A mis padres: Rosita y Luis Fernando

Por brindarme el apoyo moral,
espiritual y material para seguir
siempre adelante. Los quiero mucho.

A mis maestros:

Por compartir sus sabios
conocimientos con todos nosotros.

A mis compañeros:

Por ser como son.

A mis hermanos y respectivas esposas:

Luis Fernando y Noemi; Francisco
Javier y América; Oscar Santiago y
Cristy, por su apoyo y consejos a lo
largo de mi vida.

A mis amigos:

Por estar siempre conmigo.

INDICE

Página

INTRODUCCIÓN	4
CAPITULO 1	
CONTEXTO DEL PROBLEMA	7
1. 2 MUTUALISMO INDIVIDUALISTA	8
CAPITULO 2	
ALCANCE DE LA LSS Y TERMINOLOGIA EN MATERIA	
DE SEGURIDAD SOCIAL	24
2. 1 EXTENSION DE LA SEGURIDAD SOCIAL	26
2.2 DE LAS BASES DE COTIZACIONES Y DE LAS CUOTAS	27
2.2.1 RIESGOS DE TRABAJO	28
2.2.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD	28
2.2.3 SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y	
MUERTE	29
2.2.4 GUARDERIAS INFANTILES	30
2.3 CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO	31
2.4 INCORPORACION VOLUNTARIA AL REGIMEN OBLIGATORIO	32
2.4.1 SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES	32
2.4.2 SERVICIOS SOCIALES	33
2.5 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	33
2.5.1 DE LOS PROCEDIMIENTOS Y DE LA PRESCRIPCION	34
2.5.2 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO	34

2.5.3 SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES.....	36
2.5.4 CUOTAS OBRERO PATRONALES.....	37
2.6 SAR.....	43
2.7 AFORE.....	43
2.8 SIEFORES.....	44
2.9 COMISIONES.....	69

CAPITULO 3

**INVESTIGACION SOBRE EL IMPACTO DE LA REFORMAS
A LA LSS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LAS CIUDAD**

DE URUAPAN	74
3.1 RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS.....	77
3.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....	85
COMENTARIOS	95
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFIA.....	100

INTRODUCCIÓN

A raíz de la Constitución de 1917 se contempló profundamente la necesidad de otorgar beneficios a los trabajadores para casos extremos como lo son el quedar sin trabajo, ya sea por despido, por llegar a una edad en que no es fácil adquirir otro trabajo o bien porque se llegó a la edad en que la vejez agobió a las personas, estas situaciones plasmadas en la Carta Magna de nuestro país han sido uno de los baluartes que dieron origen a que existiera un conjunto de Leyes que protegieran a los trabajadores y velará por sus intereses como lo contempla la Constitución además de otras leyes complementarias, de lo anterior se desprende que fue lo que dio origen a la Ley Vigente del Seguro Social.

La necesidad de un mejoramiento social, tanto para los patrones como para los trabajadores, así como facilitarse el mismo gobierno algunos de sus trámites, al fin después de varios años de no haber realizado modificaciones tanto a la Ley del Infonavit como la del Seguro Social, se aprueban las reformas y modificaciones a ambas leyes que entraran en vigor a partir el 1 de julio de 1997, ocasionando así gran inestabilidad en el ámbito laboral ya que en cierta forma tanto patrones como trabajadores pueden ignorar los beneficios o perjuicios que pueden ocasionar, a los mismos, aunado a lo anterior, las consecuencias tan graves que ha sufrido nuestro país en los últimos tiempos por la inestabilidad financiera, política y democrática, han venido a perjudicar más a la clase trabajadora.

Necesario es investigar acerca de los principales cambios y las implicaciones que lleva consigo el que la población este informada o no lo esté, como son períodos de cotización, unificación para el cálculo del salario bases de cotización tanto para el IMSS

como para el INFONAVIT, límites mínimos y máximos de cotización para los seguros, el nuevo sistema de pensiones, etc., situación que implica cambios que tienen consecuencias lógicas principalmente en los trabajadores, los cuales son el pilar fundamental de cualquier empresa, el recurso que puede brindar más beneficios si se le sabe apreciar, estimular e impulsar a su desarrollo tanto personal como dentro de sus labores en el trabajo, recurso que puede llegar a ser para cualquier patrón una gran herramienta si se le sabe apreciar, por esto es que el patrón debe velar tanto por su patrimonio como por el bien de su personal y esto no sería posible si el mismo patrón desconoce los cambios que pueden ayudar o perjudicar tanto a sus subordinados, como a él mismo.

Partiendo de la hipótesis de que por lo menos el 50% de los patrones y trabajadores de la ciudad de Uruapan desconocen las reformas a la Ley del Seguro Social que entrara en vigor a partir de el 1º de Julio de este año de 1997; y considerando que son muchas las prestaciones a que se tiene derecho por parte de todos los trabajadores como derecho-habientes del Seguro Social así como sus beneficiarios y personas dependientes de él, y se considera que no se otorgan esos derechos o beneficios, bien sea por desconocimiento o porque no los saben exigir en algunos casos, y para comprobar que en este país hace mucha falta la capacitación en materia laboral tanto para los patrones como para los trabajadores, se tiene como objetivo: investigar, conocer y analizar las repercusiones favorables y desfavorables de la nueva Ley del Seguro Social tanto para el patrón como para el trabajador; y por medio de esta investigación dar a conocer los elementos necesarios para poder exigir los beneficios que se encuentran plasmados para todos los trabajadores en materia de seguridad

social, ya que el desconocer este tema tan importante es algo que esta de por medio en el presente y futuro de la vida empresarial y laboral.

Para la realización del presente trabajo se consideró necesario la utilización del método deductivo, por ir de lo general a lo particular, y como técnicas de investigación se utilizarón la documental y de campo.

El presente trabajo consta de cinco capítulos. El primer capítulo *contexto del problema* se menciona acerca de la necesidad de que en todos los tiempos ha sido necesaria la existencia de leyes laborales, es decir, antecedentes a la LSS; así como algunas de las reformas a la LSS y el índice de ambas leyes (hasta Junio 30 y a partir del Julio 1 de 1997).

Alcances de la Ley del Seguro Social y terminología en materia de seguridad social, es el segundo capítulo en el cual, se menciona acerca de la historia de la LSS vigente, así como cada uno de los ramos del Seguro Social además de definiciones de términos en materia de seguridad social.

En el tercer capítulo se plantea la *investigación sobre el impacto de la reforma a la LSS en las pequeñas empresas de la ciudad de Uruapan, Michoacán* la cual se basa en los resultados de la investigación de campo (cuestionarios, entrevistas, observación, etc.) efectuado a personas del ámbito laboral así como el análisis de los resultados obtenidos.

En la parte final se incluyen los *comentarios y conclusiones* respectivamente, los comentarios son a las reformas de la Ley del Infonavit y al nuevo sistema de pensiones (Afores, Siefores) y las conclusiones finales que se obtuvieron de la investigación.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO DEL PROBLEMA

En la historia de la humanidad la seguridad en todos sus aspectos ha sido lo que de manera primordial ha buscado incesantemente el hombre: seguridad a su vida, seguridad a sus derechos, seguridad a todo lo que él cree que le pertenece.

Para lograr esta seguridad, el ser humano ha ideado diversas formas de gobernar y de gobernarse, ha constituido muchos sistemas de sometimiento: el de la esclavitud y el de la servidumbre, por una parte, y por otra, no menos vejatorios de su propia naturaleza, el de la encomienda, el de la represión de derechos, el de las presiones económicas y del fanatismo religioso, entre varios más de similar naturaleza, como lo es el del liberalismo también.

El hombre como ser libre dependía únicamente de las leyes, y era partícipe de hecho y por derecho, de la soberanía; en tanto que el esclavo, dada su condición social, simplemente, era un hombre sin nombre.

En términos generales, puede decirse que en la sociedad suelen darse tres tipos de relaciones entre los hombres, respecto a su seguridad: las individuales domésticas y económicas, las civiles y las políticas, existiendo por tanto, tres esferas en las que puede

ser introducida la esclavitud, en las que el ser humano puede ser despojado - en diferentes gradaciones - de su soberanía, de su libertad y de su personalidad.

En tanto que el proletariado tiene la necesidad de vivir (aseguramiento de su vida), lo hace ser un dependiente del capitalista y sometido en absoluto a él; es decir, en la bolsa de éste está encerrada la vida (seguridad) de aquél. Si esta bolsa se cierra, si el salario falta, el obrero se ve enfrentado a la muerte (carece de seguridad para vivir), a menos de que obtenga una esclavitud humillante. Es por esto que se puede decir, que en nuestros tiempos, los cuerpos no son esclavos; lo es la voluntad y la necesidad de vivir (seguridad).

En conclusión: las cadenas y los latigazos propinados al esclavo moderno, son el hambre.

1. 2 MUTUALISMO INDIVIDUALISTA

Los antecedentes históricos más remotos de la seguridad social deben buscarse en las primitivas sociedades de socorro mutuo.

El mutualismo considerado genéricamente no dio con toda nitidez un derecho a sus afiliados sino más bien les impuso deberes y obligaciones.

Los subsidios que repartía el mutualismo individualista no fueron nunca verdaderas indemnizaciones, ya que los mismos se entregaban más bien con ánimo piadoso, para ayudar a sobrellevar las penurias inherentes a ciertas situaciones creadas

en el seno de la familia obrera, por enfermedades o invalidez. Pero si estas sociedades fueron modestas en sus comienzos, marcaron en cambio, un rumbo y una dirección que la humanidad nunca abandonó.

Para cada necesidad, la sociedad instintivamente, crea siempre e invariablemente el órgano necesario para atenderla.

La previsión social es el sistema político-económico que protegen tutela y reivindica los derechos e intereses de los que viven de su trabajo.

Los períodos que comprende la previsión social, son los siguientes: Tiempos primitivos; Edad Media; Edad Moderna; Edad Contemporánea.

Desde el punto de vista histórico, la seguridad social surge del mutualismo decimonónico, y marca la etapa final del liberalismo político y su total realización debido a que los adelantos de la ciencia hicieron posible suscitar en los hombres una conciencia más clara de sus deberes solidarios, encaminados a conseguir un servicio nacional de salud, un adecuado régimen de asignaciones familiares y la ejecución de una política de pleno empleo.

La transformación producida en el seno, del mutualismo y la importancia que adquirió el movimiento correspondiente en ese momento, hicieron que al fin de ese período conservara una sola cosa común con el mutualismo de la primera época: la previsión de los riesgos practicada en forma privada y facultativa.

La proyección de la seguridad social colectiva se está elaborando sobre la base de los derechos sustantivos del hombre, y sobre el amplio postulado de que pertenecen a todo ser humano sin distinción de ningún género, persiguiendo en consecuencia y en todo caso, la idea de que todos los beneficios de la civilización actual deben llegar a la humanidad entera, bajo el régimen de una política de pleno empleo, de la socialización de la medicina y de la cobertura de las cargas familiares, mediante el uso del sistema de la redistribución de los bienes materiales y culturales, alcanzados hasta el presente y de aquellos más que se logren en el futuro.

Debido a las necesidades de la gente en México, se dio origen a diversos proyectos y legislaciones que incluían en su texto la implantación de un seguro social obligatorio; el más importante fue el Proyecto de la Ley para la Creación del Seguro Obrero, que trataba de implantar en 1921 el Presidente Alvaro Obregón. Por desgracia, estos intentos en muy pocas ocasiones tuvieron éxito. Posteriormente, en 1929 se reformó la fracción respectiva del Artículo 123 Constitucional, para considerar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social; asimismo, en 1932, el Congreso de la Unión emitió el Decreto para que en el término de ocho meses se expidiera la Ley del Seguro Social; asimismo, en 1932, el Congreso de la Unión emitió el Decreto para que en el término de ocho meses se expidiera la Ley del Seguro Social obligatorio. Debido a los acontecimientos de la época, esto no sucedió sino hasta el 19 de enero de 1943, fecha en la que el Presidente Manuel Ávila Camacho publicó el ordenamiento mencionado. (Moreno, 1995 : 5-32).

REFORMAS DE LA LEY VIGENTE HASTA 30 DE JUNIO DE 1997 CON LA NUEVA LEY QUE ENTRARA EN VIGOR A PARTIR DE 01 DE JULIO DE 1997, (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 21 DE DICIEMBRE DE 1995).

LEY DEL SEGURO SOCIAL

(Publicada en el D.O.F. 21 de diciembre de 1995, sustituye a la publicada el 12 de marzo de 1973)

Esta nueva Ley entrará en vigor a partir del 1 de julio de 1997, de la cual destacan los siguientes aspectos:

1. CONFORMACION DE CINCO RAMOS DEL SEGURO OBLIGATORIO

El régimen obligatorio del seguro social (Art. 11) comprenderá los seguros de:

HASTA EL 31/DIC./96	A PARTIR DEL 1/ENE/97
I. Riesgos de trabajo	I. Riesgos de trabajo
II. Enfermedades y maternidad	II. Enfermedades y maternidad
III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte	III. Invalidez y vida
IV. Guarderías para hijos de aseguradas.	IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
V. Retiro	V. Guarderías y prestaciones sociales

2. NUEVO SISTEMA DE PENSIONES.

En lo relativo al pago de pensiones, el Instituto, con recursos por el Gobierno seguirá pagando las pensiones de los retirados actuales, incrementándolas de acuerdo al

salario mínimo. De esta manera, todo trabajador activo ingresará al nuevo sistema; pero al momento de alcanzar su pensión por cesantía o vejez, podrá escoger la pensión que más le convengan entre la que venía cotizando en el anterior sistema o el que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1997. Quiénes se inscriban por primera vez, a partir de la fecha mencionada, iniciarán su cuenta individual de retiro en el nuevo sistema.

3. ADMINISTRACION DE FONDOS

Se crea una figura que administrará los fondos de las cuentas individuales de los trabajadores.

El Instituto captará todos los fondos respectivos con el propósito de canalizarlos a la administradora que decida el trabajador, de acuerdo a su derecho. Los administradores podrán ser de los sectores social o privado o del propio Instituto.

4. PERIODICIDAD DEL ENTERO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES

"El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente" (Art. 39). Se elimina así el sistema de pagos de enteros provisionales a cuenta de cuotas bimestrales.

5. REGIMEN FINANCIERO

Se estipulan los siguientes porcentajes de aportación al IMSS por parte de patrón, trabajadores y Estado, a partir del 1 de enero de 1997.

A. RIESGOS DE TRABAJO

En este ramo de aseguramiento la aportación continua siendo únicamente patronal. La prima se determinará con una nueva fórmula y será por tipo de empresa,

ubicándola en la clase y grado que le corresponda de conformidad al Reglamento de la Ley.

B. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

a) Financiamiento de las prestaciones en especie de este seguro. El patrón pagará 13.9% del salario mínimo del D.F. por cada día de trabajo, por cada trabajador que gane hasta tres veces el salario mínimo vigente en el D.F.

Por los trabajadores que rebasen los tres salarios mínimos mencionados, se pagará adicionalmente una cuota por la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo, de la siguiente manera:

Patrón 6%

Trabajador 2%

El Estado cubrirá el 13.9% del salario mínimo del D.F. por cada día de trabajo, por cada trabajador, sin importar el ingreso del trabajador.

b) Financiamiento de las prestaciones en dinero.

Se cubrirá el 1% del salario base de cotización de la siguiente manera:

PATRON	TRABAJADOR	ESTADO	TOTAL
0.7%	0.25%	0.05%	1.0%

C. INVALIDEZ Y VIDA

PATRON	TRABAJADOR	ESTADO	TOTAL
1.75%	0.625%	7.143%	9.518%

D. CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Sobre el salario base de cotización se pagarán, respectivamente.

RETIRO		CESANTIA Y VEJEZ		
PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	ESTADO
2%	0%	3.150%	1.125%	7.143%

E. GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Corresponde al patrón cubrir íntegramente esta cuota, que tendrá una prima del 1% sobre el salario base de cotización.

Además, se amplía este seguro para el trabajador varón que sea viudo o divorciado, que conserve la custodia de los hijos y que no esté en posibilidad de proporcionarles los cuidados necesarios en la primera infancia, durante su jornada de trabajo.

6. ART. 305.

Este artículo nace a raíz de esta Nueva Ley y busca proteger los intereses de los trabajadores, por eso a partir de su entrada en vigor equiparará al delito de defraudación fiscal y sancionará con las mismas penas que establece el Código Fiscal de la Federación a los patrones y demás sujetos obligados que:

A) Omitan enterar las cuotas obrero patronales durante doce meses o más, y

B) No formulen los avisos de inscripción o proporcionen al IMSS datos falsos para evitar el pago de la obligación fiscal, en un 25% o más. (Material Didáctico, 1996).

LEY DEL SEGURO SOCIAL
VIGENTE HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1997

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

TITULO SEGUNDO

DEL REGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO I.

Generalidades

CAPITULO II.

De las bases de cotización y de las cuotas

CAPITULO III.

Del seguro de riesgos de trabajo.

Sección primera. Generalidades.

Sección segunda. De las presentaciones en especie.

Sección tercera. De las prestaciones en dinero.

Sección cuarta. Del incremento periódico de las pensiones.

Sección quinta. Del régimen financiero.

Sección sexta. De la prevención de riesgos de trabajo.

CAPITULO IV.

Del seguro de enfermedades y maternidad

Sección primera. Generalidades.

Sección segunda. De las presentaciones en especie.

Sección tercera. De las prestaciones en dinero.

Sección cuarta. Del régimen financiero

Sección quinta. De la conservación de derechos

Sección sexta. De la medicina preventiva

CAPITULO V.

De los seguros de invalides, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte

Sección primera. Generalidades.

Sección segunda. Del seguro de invalidez

Sección tercera. Del seguro de vejez

Sección cuarta. Del seguro de cesantía de edad avanzada

Sección quinta. Del seguro por muerte

Sección sexta. De la ayuda para gastos de matrimonio

Sección séptima. De las asignaciones familiares y ayuda asistencial

Sección octava. De la cuantía de las pensiones

Sección novena. Del incremento periódico de las pensiones.

Sección décima. De la compatibilidad e incompatibilidad del disfrute
de las pensiones.

Sección decimoprimer. Del régimen financiero.

Sección decimosegunda. De la conservación y reconocimiento de derechos

CAPITULO V. Bís.

Del seguro de retiro

CAPITULO VI.

Del seguro de guarderías para hijos de aseguradas.

CAPITULO VII.

De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio

CAPITULO VIII.

De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Sección primera. Generalidades.

Sección segunda. De los trabajadores Domésticos

Sección tercera. De los trabajadores en industrias familiares y de los trabajadores independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.

Sección cuarta. De los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios comprendidos en las fracciones II, III, IV y V del artículo 13.

Sección quinta. De los patrones personas físicas comprendidos en la fracción VI del artículo 13.

Sección sexta. De otras incorporaciones voluntarias.

TITULO TERCERO

DEL REGIMEN VOLUNTARIO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO UNICO. De los seguros facultativos y adicionales

TITULO CUARTO

CAPITULO UNICO. De los servicios sociales

TITULO QUINTO

DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CAPITULO I.

De las atribuciones, recursos y órganos del Instituto Mexicano del seguro Social.

CAPITULO II.

De la asamblea general

CAPITULO III.

Del consejo técnico

CAPITULO IV.

De la comisión de vigilancia

CAPITULO V.

De la dirección general

CAPITULO V. Bis.

Del comité Técnico del Sistema de Ahorro para el Retiro

CAPITULO VI.

De la inversión de las reservas

TITULO SEXTO

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LA CADUCIDAD Y PRESCRIPCION

CAPITULO I.

Generalidades

CAPITULO II.

De los procedimientos

CAPITULO III.

De la caducidad y prescripción

TITULO SEPTIMO

DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

TRANSITORIOS

Artículo transitorios del decreto publicado el 31 de diciembre de 1974.

Artículo transitorios del decreto que reforma el artículo 168 de la Ley del 31 de diciembre de 1976.

Artículos transitorios del decreto que reforma y adiciona a la Ley del Seguro Social, publicado en el D.O.F. de fecha 28 diciembre de 1984

Artículos transitorios del decreto que reforma y adiciona a la Ley del Seguro Social, publicado en el D.O.F. de fecha 4 de enero de 1989

Artículos transitorios del decreto que reforma y adiciona a la Ley del Seguro Social, publicado en el D.O.F. de fecha 27 de diciembre de 1990.

Artículos transitorios de decreto que reforma y adiciona a la Ley del Seguro Social, publicado en el D.O.F. de fecha 24 de febrero de 1992.

Artículos transitorios, D.O.F. 29 de junio de 1992.

Artículos transitorios del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y se abroga la Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal Prestado bajo la Dirección y Dependencia de un Patrón. D.O.F. de julio de 1993.

Artículos transitorios del decreto que reforma el artículo 168 primer párrafo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 1 de junio de 1994. (Moreno, Op. Cit.).

LEY DEL SEGURO SOCIAL

VIGENTE A PARTIR DEL 01 DE JULIO DE 1997

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO UNICO

TITULO SEGUNDO

Del régimen obligatorio

CAPITULO I

Generalidades

CAPITULO II

De las bases de cotización y de las cuotas

CAPITULO III

Del seguro de riesgos de trabajo

CAPITULO IV

Del seguro de enfermedades y maternidad

CAPITULO V

Del seguro de invalidez y vida

CAPITULO VI

Del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

CAPITULO VII

Del seguro de guarderías y de las prestaciones sociales

CAPITULO VIII

De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio

CAPITULO IX

De la incorporación voluntaria al régimen obligatorio

CAPITULO X

De la seguridad social en el campo

TITULO TERCERO

Del régimen voluntario

CAPITULO I

Del seguro de salud para la familia

CAPITULO II

De los seguros adicionales

TITULO CUARTO

Del Instituto Mexicano del Seguro Social

CAPITULO I

De las atribuciones, recursos y órganos

CAPITULO II

De la Asamblea General

CAPITULO III

Del Consejo Técnico

CAPITULO IV

De la Comisión de Vigilancia

CAPITULO V

De la Dirección General

CAPITULO VI

De los órganos regionales y delegacionales

CAPITULO VII

De la inversión de las reservas

TITULO QUINTO

De los procedimientos, de la caducidad y prescripción

CAPITULO I

Generalidades

CAPITULO II

De los procedimientos

CAPITULO III

De la caducidad y prescripción

TITULO SEXTO

De las responsabilidades y sanciones

CAPITULO UNICO

TRANSITORIOS (Nueva LSS, 1996).

CAPÍTULO 2

ALCANCE DE LA LSS Y TERMINOLOGÍA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Durante muchos años el movimiento obrero pugó porque se promulgara la Ley del Seguro Social, cuya expedición había sido declarada de interés público en la Constitución. A pesar de su insistencia y de los diversos proyectos elaborados por el Ejecutivo Federal, no fue posible hacerlo entonces a causa de las difíciles condiciones en que se realizó la nueva integración del país y del insuficiente desenvolvimiento de sus fuerzas productivas.

La Ley de 1943 es un hecho relevante en la historia del derecho positivo mexicano, pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social. La creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero - patronales, dio origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México.

Además los servicios y prestaciones que a partir de entonces empezaron a recibir los trabajadores aumentaron su salario real, en consecuencia, su capacidad de consumo, en beneficio de la economía nacional.

La medicina social y diversos servicios de carácter cultural para el desarrollo individual y colectivo, han llegado hasta apartadas regiones de la República como precursores del progreso y la modernidad. Las instalaciones hospitalarias y los centros educativos y recreativos han servido como punto de encuentro entre personas de distinta extracción social y diferentes nivel de ingreso. En esta forma, el Seguro Social desempeña una función destacada como medio para atenuar las diferencias económicas y culturales entre los integrantes de nuestra comunidad.

El incremento demográfico, la continua transformación de la sociedad y la creciente complejidad en las relaciones de trabajo hacen que el derecho a la seguridad social sea esencialmente dinámico. Debe evolucionar de acuerdo con las circunstancias, mejorando las prestaciones y ampliando constantemente la posibilidad de incorporar a sus beneficios a un número cada vez mayor de mexicanos.

Las garantías sociales consignadas en el texto constitucional, y en particular las disposiciones del Art. 123, están fundadas en el principio de considerar al hombre como miembro de un grupo social y no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas.

Aunque el régimen instituido por la fracción XXIX del artículo 123 constitucional tiene por objeto primordial establecer la protección del trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad.

Conforme a esta concepción, se estructuran en México: el derecho del trabajo la seguridad social y, en un sentido más amplio, todos nuestros sistemas de bienestar colectivo.

Las sucesivas reformas que se han hecho a la Ley han tenido el propósito de avanzar hacia una seguridad social que sea integral, en el doble sentido de mejorar la protección al núcleo de los trabajadores asegurados y de extenderla a grupos humanos no sujetos a relaciones de trabajo.

A pesar de los avances que durante treinta años se han conseguido en esta materia, en la actualidad sólo comprende a una cuarta parte de la población del país. Numerosos grupos que componen la sociedad mexicana no tienen capacidad suficiente para aportar su contribución a los actuales sistemas.

Para alcanzar sus objetivos la presente iniciativa contiene las siguientes reformas principales:

2. 1 EXTENSION DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Ley de 1943 comprendió básicamente a los trabajadores asalariados, a otros grupos no protegidos aún por la Ley vigente. A partir de 1954, en plan experimental, quedaron incorporados al régimen los trabajadores agrícolas asalariados, con los mismos derechos y prestaciones ya establecidos para los urbanos.

A partir de 1954, en plan experimental, quedaron incorporados al régimen los trabajadores agrícolas asalariados, con los mismos derechos y prestaciones ya establecidos para los asegurados urbanos, pero sólo en una mínima parte se ha obtenido la protección de los campesinos, debido a su dispersión demográfica y a las distintas condiciones de su trabajo y de su ingreso.

Se ratifican preceptos de la Ley vigente al definir como sujetos de aseguramiento a los ejidatarios comuneros, colonos y pequeños propietarios, pero se agrupan en forma más detallada, para adoptar formas de seguro congruentes con estas peculiaridades.

2.2 DE LAS BASES DE COTIZACIONES Y DE LAS CUOTAS.

En virtud de que el sistema del Seguro Social se sustenta económicamente en las cuotas y contribuciones que cubren los patrones y otros sujetos obligados, los asegurados y el Estado, reviste particular importancia toda la regulación que se establezca en esta materia, habida cuenta de que la Institución está obligada a conservar el equilibrio financiero en todos sus ramos de seguro en operación.

El Artículo 33 modifica la tabla de cotización al suprimir grupos que en relación al actual índice nacional de salarios resultan inoperantes y crea, al mismo tiempo, el grupo W para comprender los salarios superiores a 28 diarios, fijando un límite superior para este grupo equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

El Artículo 37 precisa las bases de cotización en los casos de ausencias de los trabajadores, a fin de resolver equitativamente para éstos y para los empresarios y sin comprometer los ingresos del Instituto.

El artículo 39 obliga a los patrones a cotizar separadamente por sus trabajadores cuando éstos presten servicios en varias empresas.

2.2.1 RIESGOS DE TRABAJO

La iniciativa no sólo sustituye la terminología tradicional de "Accidentes de Trabajo" y "Enfermedades Profesionales" por la de "Riesgos de Trabajo", que es la empleada por la vigente Ley laboral.

En materia de riesgos, la iniciativa contiene, entre otros, las siguientes reformas fundamentales en beneficio del asegurado y de sus familiares dependientes:

- Derechos a la rehabilitación.
- Eliminación del plazo máximo de 72 semanas que señala la Ley actual para disfrutar del subsidio en dinero, el cual se otorgará al asegurado en tanto no sea dado de alta o se declare su incapacidad permanente, parcial o total.
- Aumento en la cuantía de las pensiones por incapacidad permanente total.
- Aumento proporcional en las cuantías de las pensiones por incapacidad permanente parcial.

2.2.2 ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

La iniciativa propone ampliar los servicios médicos a los hijos de los asegurados hasta los veintiún años, siempre que realicen estudios en planteles del Sistema Educativo Nacional.

La iniciativa reduce a cuatro el número de semanas cotizadas que se requieren para obtener los subsidios por incapacidad temporal para el trabajo.

Se extiende a 52 semanas, en lugar de 26, la prórroga al asegurado que continúe enfermo después de un año de tratamiento, para seguir recibiendo servicios médicos.

En los casos de huelga, el Instituto seguirá otorgando los servicios médicos a los trabajadores y a sus beneficiarios.

2.2.3 SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

La iniciativa mejora las pensiones por invalidez, por vejez, por cesantía en edad avanzada y para los beneficiarios de los asegurados y pensionados fallecidos, sin elevar la prima que para el financiamiento de este ramo del seguro se estableció en la Ley de 1943 y que equivale al 6% de los salarios.

Los asegurados de más bajos salarios con treinta años de servicios, alcanzarán a los sesenta y cinco años de edad pensiones equivalentes al 75% del salario base del cálculo, superando en forma sustancial el 54% que, en las mismas condiciones, obtienen actualmente.

Se introducen nuevas asignaciones familiares. Una de ellas es en favor de la esposa o concubina, equivalente al 15% de la cuantía de la pensión; otra es la que con importe igual al 10% se establece en favor del padre y de la madre del pensionado si dependiera económicamente de él y no tuviese esposa o concubina, ni hijos con derecho a recibirla.

Así mismo, se otorga al pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, una ayuda asistencial igual al 15% de la pensión, cuando no tenga esposa o concubina, ni hijos o ascendientes con derecho.

Las reformas propuestas en diciembre de 1970 elevaron el tope mínimo de las pensiones por invalidez y vejez, de 15 cent. a \$ 45 mensuales. Ahora se propone aumentarlo a \$ 60 mensuales.

2.24 GUARDERIAS INFANTILES

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, estableció la obligación de los patrones de proporcionar el servicio de guardería, con la intención de que sus trabajadores laborasen fuera de sus domicilios sin menoscabo del cuidado y atenciones que debían procurar a sus hijos.

Esta disposición alcanzó su cumplimiento sólo en mínima escala debido al insuficiente desarrollo de las empresas del país y a la falta de reglamentación de la norma. Ello motivó que en el año de 1961, el Ejecutivo Federal expidiera el Reglamento del mencionado Artículo 110, circunscribiendo la obligación a los patrones que tuviesen a sus servicios a más de cincuenta mujeres.

En 1962 se reformó la Ley laboral, para establecer que los servicios de guardería infantil debían proporcionarse por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con sus leyes disposiciones reglamentarias, por considerar que dicho organismo contaba con experiencia técnica y administrativa en la prestación de servicios

sociales. Con ello se pretendía dar cumplimiento efectivo a la obligación y, a la vez, hacer extensivo este derecho a toda mujer trabajadora sin la limitación antes mencionada. En estos mismos términos quedó consagrada la obligación en el Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, pero diversos factores principalmente de carácter económico, impidieron su cumplimiento.

La protección al menor exige que estos servicios incluyan alimentación, aseo, cuidado de la salud y educación de los hijos de las trabajadoras.

Se dispone que el servicio de guarderías se proporcione desde la edad de cuarenta y tres días hasta la de cuatro años, época en que el niño inicia su educación preescolar.

En el año de 1974 los pagos serán del 30% de la prima, incrementándose en igual porcentaje durante el año de 1975 y en el 40% en 1976, para alcanzar el 1% citado.

2.3 CONTINUACION VOLUNTARIA EN EL REGIMEN OBLIGATORIO

Con el fin de facilitar la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, se dispone que quiénes dejen de pertenecer a dicho régimen pero deseen seguir protegidos por él, podrán hacerlos siempre y cuando hayan cotizado durante cincuenta y dos semanas, en lugar de cien que exige la Ley vigente.

Por otra parte, se autoriza la inscripción en el mismo grupo de salario a que pertenecía el asegurado en el momento de la baja o en el grupo inmediato inferior o superior.

2.4 INCORPORACION VOLUNTARIA AL REGIMEN OBLIGATORIO

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio constituye una significativa innovación, ya que viene a crear el marco legal necesario para incorporar al Seguro Social a numerosos grupo y personas que hasta la fecha no han podido disfrutar de los beneficios que ofrece el sistema.

Para facilitar la incorporación voluntaria de los trabajadores en industrias familiares y de los dependientes, se dispone, que ésta podrá hacerse en forma individual a solicitud expresa del sujeto interesado.

Por lo que respecta a los patrones, personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, el patrón quedará sujeto a las obligaciones y tendrá derecho a todas las prestaciones de los ramos de los seguros de Riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Asimismo, cubrirán íntegramente la cuota obrero-patronal, cotizado en un grupo de salario superior al que corresponda a su trabajador de más alto ingreso.

2.4.1 SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES

La iniciativa enriquece y perfecciona los seguros facultativos y adicionales. Con base en la contratación de los primeros, el Instituto podrá proporcionar prestaciones en

especie en el ramo de enfermedades y maternidad a personas que no son sujetos de aseguramiento, así como a familiares de quiénes sí lo son pero que no están protegidos.

2.4.2 SERVICIOS SOCIALES.

A fin de brindar un mínimo de protección a aquellos grupos que hasta hoy han permanecido al margen del desarrollo nacional y que debido a su propia condición no tienen capacidad contributiva suficiente para incorporarse a los sistemas de aseguramiento ya existentes, la iniciativa instituye los servicios de solidaridad social que trascienden las formas tradicionales de seguros, mediante los cuales sólo reciben beneficios las personas capacitadas para concurrir a su sostenimiento.

2.5 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Por lo que hace a la organización atribuciones y funcionamiento general del Instituto Mexicano Social, se conservan los lineamientos generales de la Ley vigente, mejorando su estructura e introduciendo las innovaciones y los cambios necesarios para su mejor funcionamiento.

Consolidada la estructura económica del Seguro dentro del ámbito de su aplicación actual, debe afrontar, entre otros problemas, la insuficiencia de la capacidad instalada en sus unidades de servicio y la demanda que se deriva de su extensión a núcleos demográficos hasta ahora no incorporados.

La solución de estos problemas en el Instituto precisa de una más flexible capacidad de disposición y utilización de todos sus recursos, de un mayor número de instalaciones que son la base de su capacidad real de aseguramiento y de una aplicación cada vez más racional de sus inversiones rentables.

En consideración a que la Institución no persigue, en modo alguno, fines lucrativos y dada su acreditada solvencia económica, la iniciativa la deberá de la obligación de constituir depósitos o fianzas legales aun cuando se trate del juicio de amparo, subsanándose en esta forma una omisión de la Ley vigente.

2.5.1 DE LOS PROCEDIMIENTOS Y DE LA PRESCRIPCION

En beneficio de los asegurados y sus beneficiarios, se consigna que en caso de controversia sobre las prestaciones que la iniciativa otorga, los interesados podrán acudir directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para ejercitar sus derechos, sin necesidad de agotar previamente el recurso de inconformidad ante el Consejo Técnico. (Moreno, Op. Cit.).

2.5.2 SUJETOS DE ASEGURAMIENTO

Regímenes. Artículo 60. (Ley): El Seguro Social comprende los regímenes del Seguro Obligatorio y del Seguro Voluntario.

Sujetos del régimen obligatorio. Artículo 12 (Ley): Las personas vinculadas a una relación laboral, sin importar la personalidad jurídica o naturaleza económica del

patrón, aun cuando se encuentre exento de impuesto. Los miembros de sociedades cooperativas de producción y administraciones obreras o mixtas. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, así como las sociedades correlativas o uniones de crédito.

Sujetos del régimen obligatorio, pero aun bajo incorporación voluntaria. Artículos 13 y 18 (Ley): Los trabajadores en industrias familiares. Los profesionistas. Comerciantes en pequeño. Artesanos. Trabajadores no asalariados. Ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o a través de fideicomisos. pequeños propietarios con más de 20 hectáreas de riego o su equivalente con otra clase de tierra. Patrones personas físicas no asegurados. Trabajadores domésticos.

Trabajadores del estado, gobiernos locales, municipales y de organismos descentralizados. Artículos 219,220, 221 y 223 (Ley): Los empleados gubernamentales a nivel federal, local, municipal y organismos descentralizados, quedarán sujetos al Régimen Obligatorio cuando las entidades para las que trabajen no queden dentro de la competencia de otras leyes o decretos de seguridad social. En dicha incorporación la Secretaría de Hacienda quedará solidariamente responsable. Tratándose de los gobiernos estatales o municipales, el pago se hará con cargo a los subsidios o participaciones en ingresos federales.

Implantación y ampliación del régimen del Seguro Social. Artículos 14, 16 y 17 (Ley): Mediante decretos expedidos por el Ejecutivo Federal se determinará la fecha de implantación, circunscripción territorial, prestaciones, cuotas, contribuciones del

Gobierno Federal y demás procedimientos en la implantación y ampliación del régimen.

Sujetos de aseguramiento voluntario. Artículos 198, 199, 200 201 y 202 (Ley): Estos sujetos podrán solicitar su incorporación durante los períodos que fije el Instituto y mediante el cumplimiento de requisitos especiales, siéndoles aplicables las disposiciones del Régimen Obligatorio con las modalidades que establezca la ley. Una vez iniciado este régimen, el Instituto podrá diferir el disfrute de las prestaciones en el Seguro de Enfermedades y Maternidad hasta por 30 días a partir de la fecha de incorporación.

Incorporación de los sujetos al régimen del seguro voluntario. Al no haberse publicado hasta este momento decretos relativos a períodos de inscripción, se recomienda para este tipo de trabajadores la adopción del Seguro Facultativo.

2.5.3 SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES

Seguros facultativos. Artículos 224 y 225 (Ley): Se consideran seguros facultativos a los contratados por el Instituto individual o colectivamente para proporcionar prestaciones en el Seguro de Enfermedades y Maternidad a familiares de asegurado no protegido por la Ley o bien para sujetos que se incorporen en el Régimen Voluntario.

Seguros adicionales. Artículos 226, 227, 228 y 229 (Ley): Se consideran como tales los que contrate el Instituto para satisfacer prestaciones económicas pactadas en contratos colectivos o contratos-ley, superiores a las que establece el Régimen

Obligatorio del Seguro Social. Dichas prestaciones se pueden referir al aumento de la cuantía, reducción de la edad para su disfrute, modificación del salario, etc., y corresponderán a los seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte. Las bases de contratación de estos seguros se revisarán cada vez que las prestaciones sean modificadas en los respectivos contratos de trabajo.

2.5.4 CUOTAS OBRERO PATRONALES

REGLAS GENERALES

Seguros de régimen obligatorio. Artículo 11 (Ley): Riesgos de trabajo. Enfermedades y Maternidad, Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte. Guarderías para hijos de aseguradas.

Obligación del entero de cuotas. Artículo 19, fracc. III (Ley): Los patrones están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero-patronales.

Trabajadores con salario mínimo general. y artículo 42 (Ley): En este supuesto, es obligación del patrón cubrir íntegramente la cuota del trabajador.

Demás trabajadores. Artículo 33 (Ley): Conforme al salario percibido bajo el tope de diez veces el salario mínimo general del Distrito Federal.

Trabajadores que laboran con dos o más patrones. Artículo 39 (Ley): se clasificará en el grupo que corresponda a la suma de salarios, ya que los patrones aportarán por separado la cuota correspondiente. En el caso de que se excedan del límite del grupo W,

a petición de los patrones se limitará la aportación a ese tope, cubriendo cada quien la parte correspondiente en forma proporcional.

Prestaciones por contrato colectivo. Artículo 28, 29 y 30 (Ley): Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por la Ley, el patrón pagará al Instituto las aportaciones proporcionales a dichas prestaciones y la diferencia será cubierta por las partes a través de la cuota obrero-patronal. Tratándose de prestaciones iguales, el patrón cubrirá íntegramente dichas cuotas y en el supuesto de que tales prestaciones sean superiores será también el patrón el obligado a hacer la aportación total y en tal situación podrá contratar con el Instituto seguros adicionales. El Instituto valorará actuarialmente las prestaciones contenidas en los contratos, a efecto de compararlas con las de la Ley y elaborar las tablas de cotización que correspondan. Los patrones tendrán derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales aquellas que otorgue directamente el Instituto. El Estado aportará la contribución que conforme a la Ley le corresponde, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial.

El patrón en su carácter de retenedor. Artículo 44, último párrafo (Ley): El patrón será retenedor de las cuotas que descuenta y deberá enterarlas dentro del término legal.

Descuentos al salario por concepto del enero de cuotas. Artículo 44 (Ley): Cuando el patrón no descuenta oportunamente las cuotas que correspondan al trabajador, sólo podrá descontar cuatro cotizaciones semanarias acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

Sustitución patronal. Artículo 270 (Ley): El patrón sustituido será solidariamente responsable de las obligaciones en esta materia, conjuntamente con el sustituto y hasta por el término de dos años a partir de la fecha en que se hubiere presentado al aviso correspondiente. Se considera que hay sustitución en el caso de transmisión por cualquier título de los bienes esenciales afectos a la explotación con ánimo de continuarla, propósito que se presume en todos los casos. El Instituto comunicará al patrón sustituto las obligaciones que adquiere y notificará el estado de adeudo dentro de un término de dos años. No hay sustitución patronal cuando sean los trabajadores quienes reciban los bienes de la empresa por laudo o resolución de la autoridad laboral.

CUENTA INDIVIDUAL. Aquella que se abrirá para cada asegurado en las AFORES. Se integrará por las subcuentas de:

- * Retiro
- * Cesantía y vejez
- * De vivienda
- * De aportaciones voluntarias

RENDA VITALICIA. El contrato por el cual la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

RETIROS PROGRAMADOS. Modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, tomando en cuenta la esperanza de vida y los rendimientos de los saldos.

SEGURO DE SOBREVIVENCIA. Es aquel que se contrata por los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión y demás prestaciones previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado.

INDIVIDUALIZAR. Identificación de la parte que se abona a las subcuentas de cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el estado, así como sus rendimientos.

PENSION. Es la renta vitalicia o el retiro programado.

TRABAJO. Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

TRabajADOR. Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado (Art. 8 LFT).

PATRÓN. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. (Art. 10 LFT)).

EMPRESA. Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. (Art. 16).

RELACION DE TRABAJO. Es cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Cualquiera que sea su forma o denominación, e aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos (Art. 20 LFT).

SALARIO. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT).

SALARIO FIJOS. Son los que se integran con montos ya establecidos al inicio de la relación laboral o cuando exista modificación de salario.

SALARIO MIXTOS. Se integra con percepciones fijas y variables, su suma formará el salario base de cotización, si las percepciones variables son desconocidas se podrá dar de alta con las percepciones fijas y posteriormente operará la modificación de salario. En el caso de trabajadores eventuales al darse de alta por primer vez será hasta que cumplan doce días hábiles continuos o 30 días discontinuos o más en un bimestre, en caso de ser segunda reinscripción o las siguientes no opera la regla anterior y es afiliable desde el primer día.

SALARIO VARIABLE. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. (Art. 90 LFT).

MERCADO DE VALORES. Es aquel en que se compran y venden como mercancía los bonos del gobierno (Cetes, petrobonos, etcétera), acciones y demás valores. Por lo que el riesgo, mayor o menor rodea estas operaciones. (Amezcuca, 1997 : XV-XX).

MONTO CONSTITUTIVO. Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar las pensiones para el asegurado y sus familiares ante una institución de seguros. (Ibid).

SALARIO BASE DE APORTACION. Es el salario integrado al que se aplica 5% para su abono a la subcuenta de vivienda del trabajador. Su integración es igual al SBC del IMSS. (Ibid).

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. Es el salario integrado al que se aplican los porcentajes de las cuotas obrero-patronales del IMSS para efectuar su pago. (Ibid).

SALARIO BASE DE DESCUENTOS. Es el salario integrado al que se aplica el porcentaje de descuento establecido por el Infonavit y para la amortización del crédito otorgado al trabajador.

SUMA ASEGURADA. "Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador" (artículo 159, nueva LSS). Es decir, es la cantidad que el IMSS debe aportar para completar los fondos de la cuenta individual del trabajador a fin de que éste pueda adquirir su pensión ante una empresa de seguros.

2.6 SAR

(Sistema de Ahorro para el Retiro). Aquellos regulados por las leyes de seguridad social (LSS, ISSSTE e Infonavit) que prevén que las cuotas y aportaciones de los trabajadores, patrones y Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, cuyos fondos se aplicarán a fines de previsión social (desempleo, habitación, etcétera) o para la obtención de pensiones (riesgos de trabajo, invalidez, vida, cesantía y vejez) o como complemento de éstas (Artículo 3o., fracción X, nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro). Al anterior SAR lo sustituye un SAR aún más privatizador (Afores, Siefores, empresas de seguros). (Consar, 1996)

2.7 AFORE

Es una Administradora de Fondos para el Retiro, Entidades financieras que se dedicarán exclusivamente a administrar, abrir y operar la cuenta individual de cada trabajador, de conformidad con las leyes de seguridad social. En dichas entidades se depositarán las aportaciones y los rendimientos correspondientes y se recibirán los

recursos del ahorro para el retiro, para invertirlos en sociedades de inversión con la finalidad de incrementar el ahorro del trabajador. (Ibíd).

2.8 SIEFORES

Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro. Estas empresas recibirán los recursos de las Afores y se dedicarán exclusivamente a acumular los ahorros de cada trabajador provenientes de la cuenta individual, con la finalidad de invertirlos de manera que tengan seguridad en el ahorro y se proteja el poder adquisitivo del trabajador.

Son las entidades constituidas y operadas por las Afores que se encargarán de invertir en el mercado de valores los recursos del seguro de retiro, cesantía y vejez, distribuyendo los rendimientos o pérdidas derivadas de tal inversión entre las cuentas individuales de los trabajadores y en proporción al monto de sus fondos.

Durante el primer año sólo habrá una *Siefore* para todas las Afores autorizadas y esta *Siefore* sólo podrá invertir en una canasta de instrumentos de renta fija, como Cetes, dólares, bonos del gobierno, etcétera. Y no de los considerados de renta variable como el invertir en papel comercial en la Bolsa Mexicana de Valores; sin embargo, en el segundo año ya podrán autorizarse más *Siefores* y usted podrá, de manera directa, definirle *Siefore* en qué tipo de instrumentos invertir (renta fija o renta variable o un porcentaje de ambas). También, la ley prevé que la *Siefore* o *Siefores* que en el futuro se autorizasen no podrán invertir en ningún tipo de instrumento fuera del territorio

nacional; como dijimos, se trata de promover el ahorro interno, una de las forma que un país tiene para financiar su operación global.

CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro). Es un órgano desconcentrado de la SHCP, encargado de regular y supervisar a las Afores, Siefores y en general a los sistemas de ahorro para el retiro. Ante este órgano de autoridad podrán presentar sus reclamaciones los trabajadores y patronos contra las Afores y los bancos; asimismo recibirá las reclamaciones respecto de las instituciones de seguros. (Ibíd).

LAS AFORES QUE EXISTIRAN EN EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Se espera la aprobación de 17 afores. Aunque con base en la Ley Federal de Competencia Económica, la Ley del SAR prevé que cada Afore no podrá captar más del 20 por ciento del mercado, de tal suerte que para definir el número de Afores que existirán éste estará determinada por el número de cuentas operadas por cada Afore. (Sánchez, 1997 : 38-43).

AFORES AUTORIZADAS

Banamex, Bancomer, Banorte, Bitál, Garante, Génesis, Previnter, Profuturo-Grupo Nacional Provincial, Santander-Mexicano, Tepeyac, Bancrecer, Afore XXI, Zurich, Atlántico- Promex, Confía principal, Capitaliza e Inbursa.

AFORES EN EL MERCADO

Sí se limitara las afores en el mercado, se prevé que durante un plazo de cuatro años contado a partir del 1 de Julio de 1997, el límite de la participación será de 17 por

ciento. Aunque la Comisión Nacional del SAR (Consar) podrá autorizar límite mayor a la concentración de mercado, siempre que esto no represente perjuicio a los intereses de los trabajadores. (Ibid).

LA ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO FILIAL

Son Afores en cuyo capital participa mayoritariamente una institución financiera del exterior o una institución financiera filial.

INSTITUCION FINANCIERA DEL EXTERIOR

Es una entidad financiera constituida en un país con el que México haya celebrado un acuerdo internacional.

INSTITUCION FINANCIERA FILIAL

Es la asociación mexicana autorizada para constituirse y operar como sociedad controladora, institución de banca múltiple, institución de seguros o casa de bolsa filiales.

CUENTA CONCENTRADORA. Es aquella que el Banco de México abrirá a nombre del IMSS para el depósito de los recursos del SAR respecto a los cuales el trabajador no haya elegido Afore para su administración, o en tanto se individualizan. Estos recursos serán invertidos y devengarán intereses (artículos 75 y Séptimo Transitorio, nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro).

CUENTA INDIVIDUAL. Aquella que se abrirá para cada asegurado en las Afores, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por

concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como sus rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del Fondo Nacional de la Vivienda y de aportaciones voluntarias (artículo 159, nueva LSS).

DESCUENTO. El porcentaje del salario integrado que debe calcular el patrón y descontar al trabajador del pago de su salario, entregándolo para amortizar el crédito otorgado a tal trabajador.

CRITERIOS QUE SE RECOMIENDAN AL ELEGIR LA AFORE QUE MANEJARA LA CUENTA INDIVIDUAL

Sobre los rendimientos, comisiones y servicios que ofrezca cada administradora.

INICIO PARA ELEGIR LA AFORE QUE MANEJARA LA CUENTA INDIVIDUAL.

Desde el pasado 3 de febrero de 1997, debiendo llenar la solicitud de registro, señalando la Siefore operada por la Afore en que se desee invertir sus recursos.

PARA EL TRABAJADOR QUE TIENE VARIOS NUMEROS DE AFILIACION DE SU CUENTA SAR.

Para el caso en que las cuentas estén en el mismo banco, el trabajador deberá solicitar el traspaso de las cuentas de otros bancos al que desee le maneje su cuenta, para lo cual tendrá que realizar el trámite de traspaso de cuentas a través del requisitado del formato SAR 09.

NUMERO O CLAVE PARA IDENTIFICAR AL TRABAJADOR EN LA AFORE

La clave de identificación individual del trabajador será el Número de Seguridad Social (NSS), es decir, el número de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando el trabajador se da de alta por primera vez en el IMSS, éste le asigna y le proporciona una hoja con la cual certifica que ha sido inscrito.

PROCEDIMIENTO PARA LA CORRECCION DEL NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL, EN CASO DE DUPLICARSE O QUE TENGA ERROR.

El trabajador deberá acudir al Área de Servicios de Derecho-habientes, que puede ser en la clínica o en la Unidad Familiar del IMSS más cercana.

ERROR O DUPLICIDAD EN EL NUMERO DE CUENTA RFC DEL TRABAJADOR

El trabajador deberá solicitar la corrección del error al banco que maneja su cuenta SAR y realizará el trámite de unificación o traspaso, según sea el caso.

VARIOS RFC/HOMOCLAVES DEL MISMO TRABAJADOR, SE PUEDEN UNIFICAR LAS CUENTAS.

El trabajador debe tramitar la unificación de sus cuentas SAR ante el banco, en el caso de unificación; o los bancos, en el caso de traspaso, en donde tenga la cuenta.

UNIFICACIÓN DE CUENTAS

Es el proceso por medio del cual el trabajador integra en una sola cuenta dentro de un mismo banco (cuenta unificadora) los saldos acumulados en diferentes cuentas por error u omisión en los datos administrativos del trabajador. Procesar registro a los trabajadores dentro de la base nacional de datos para su control de afiliación, con el fin de mantener estable la información del trabajador, e impedir la duplicidad entre los recaudadores y las Afores. Evitará la duplicidad y errores de las cuentas de los trabajadores afiliados al sistema y llevará la relación entre los trabajadores y la Afore que eligió, al tiempo que servirá como cámara de compensación para el traspaso de cuentas y entrega de información.

EL TRABAJADOR NO REALIZA LA UNIFICACIÓN DE SUS CUENTAS

Al momento de realizarse a la Afore, solamente se traspasará la cuenta con la que se registre en ésta, o bien, las que Procesar pueda detectar en el proceso automático de unificación.

LA EMPRESA PUEDE CONVENIR SI NO HA PAGADO LAS APORTACIONES ACTUALES.

En los casos de seguro de riesgo de trabajo, cesantía en edad avanzada y enfermedad y maternidad. Se recomienda que en el caso del SAR la empresa vaya pagando lotes completos de trabajadores (lote-bimestre)

Con el IMSS debe convenir la empresa si tiene atraso en el pago de sus aportaciones.

MULTAS, ACTUALIZACIONES Y OTROS CARGOS EN LA AFORE POR RETRASO DE PAGO DE EMPRESAS.

No con la Afore, sino con la entidad receptora que representa el IMSS.

EMPRESA EN HUELGA Y NO ESTA AL CORRIENTE EN APORTACIONES.

La huelga no la exceptúa del cumplimiento de las obligaciones fiscales y, al término del conflicto, se deberán pagar los salarios caídos, los impuestos y retenciones correspondientes.

EMPRESA O TRABAJADOR TIENEN PROBLEMAS DE ACLARACION PENDIENTES CON LOS BANCOS.

Los trabajadores establecerán una relación con la Afore y los patrones con una entidad receptora, por lo que los trabajadores realizarán el trámite de registro correspondiente, independientemente de cualquier aclaración posterior. Sin embargo, se recomienda que cualquier situación que esté afectando el saldo actual de la cuenta SAR del trabajador, se resuelva a la brevedad para beneficio de él mismo y para que este saldo pueda integrarse/traspasarse a la nueva cuenta en la Afore.

Así mismo se integrará lo que llevas ahorrado en el SAR hasta junio de 1997 (tu fondo para el retiro y vivienda). Y a partir de julio de 1997: * 2% de retiro. * 4.5% de cesantía y vejez (estos recursos se depositaban antes en el IMSS). * 5% de vivienda. * 1.45 por día laborado de cuota social, que aportará el gobierno a tu favor (esta cantidad se actualizará cada tres meses, de acuerdo con la inflación). * Aportaciones voluntarias cuando desees realizar y los rendimientos diarios que genere tu cuenta.

EL TRABAJADOR PARA REGISTRARSE EN LA AFORE

Registrarse mediante el requisito de un contrato, mismo que se puede elaborar directamente en la Afore o bien con un representante promotor de la misma, acompañando copia de su credencial del IMSS y una identificación oficial vigente.

PLAZO PARA QUE EL TRABAJADOR REALICE EL TRASPASO DE LAS CUENTAS SAR A LA AFORE.

No existe plazo definido, una vez que el trabajador elija la Afore de su preferencia sus recursos acumulados en su cuenta SAR hasta esa fecha se traspasarán a una nueva cuenta individual Afore. Para los trabajadores que no se decidan por alguna Afore del mercado, el gobierno traspasará automáticamente sus recursos a una "cuenta concentradora" que se abrirá para tal fin.

INTERES QUE PAGARA LA "CUENTA CONCENTRADORA"

Sólo pagará dos por ciento de la tasa real por el primer año, contra una tasa de mercado que pagarán las Afores.

SI EL TRABAJADOR NO HACE EL TRASPASO DE CUENTAS A LA AFORE

Sí al término de cuatro años (a partir de 1997), el trabajador no ha elegido por indecisión una Afore, la Consar decidirá por él, enviando su saldo SAR y Afore a la administradora que la misma designe.

TRASPASO DE CUENTAS SAR A LAS INSTITUCIONES ESTATALES

Se entiende por instituciones estatales aquellas en donde sus trabajadores están afiliados al ISSSTE, pero éstas no se integrarán a las Afores hasta que no se modifique la Ley del ISSSTE.

Procesar transferirá su información y recursos del SAR bancario actual, a la cuenta en la Afore que el trabajador haya elegido. En el caso de los recursos del Infonavit, el agente recaudador los entregará al Banco de México y posteriormente a dicho instituto (Infonavit), que seguirá manejando los recursos, la Afores sólo registrará los movimientos.

FORMATOS PARA LA CUENTA SAR, EN LAS APORTACIONES A LAS AFORES

Las aportaciones no se realizarán en las Afores, se realizarán al IMSS, el cual será bajo un formulario único de aportación a todos los rubros del IMSS y del Infonavit, inclusive, recaudará las cuotas a través de entidades receptoras y vía procesarlo tomará a la Afore seleccionada por el trabajador.

SELECCION Y CAMBIO DE AFORE

No se puede seleccionar más de una Afore. Una vez por año si así se desea; o bien antes, se puede cambiar de Afore, si ésta que se eligió aumenta las comisiones o cambia el régimen de inversiones prometido. Puede cambia de Afore presentando la solicitud de traspaso ante la Afore receptora, que será responsable de dar seguimiento al procedimiento de traspaso de la cuenta. A dicha solicitud se integrarán los formatos de contrato de administración de fondos para el retiro.

ESTADOS DE CUENTA

Las Afores deberán enviar al domicilio que indiquen los trabajadores sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales y el estado de sus inversiones por lo menos una vez al año, así como establecer servicios de información u atención al público.

SUSPENSION DE ENVIO DE ESTADOS DE CUENTA

Sólo si se certiora que la dirección proporcionada no existe o que el trabajador no tiene su domicilio en el lugar indicado. Sin embargo, subsiste la obligación de mantenerlos a disposición de los trabajadores. Estos deberán notificar sus cambios de domicilio a las Afores.

CONTENIDO DE LOS ESTADOS DE CUENTA

Por lo menos los siguientes elementos: a) los cargos y abonos correspondientes al año natural inmediato anterior; la fecha de corte de dichos estados de cuenta será el último día del mes de diciembre de cada año. b) los saldos promedios diarios mensuales del periodo respectivo. c) El rendimiento correspondiente a cada periodo de interés en cantidad y porcentaje, una vez deducidas las cantidades por concepto de comisiones por manejo de la cuenta u otros conceptos, así como de los impuestos derivados de éstas. d) Las cantidades correspondientes a comisiones cargadas por concepto de manejo y traspasos de cuenta u otros conceptos, así como, en su caso, por expedición de comprobantes de depósitos que expidan instituciones de crédito o entidades financieras que no sean operadoras de las cuentas, identificando cada una de estas comisiones.

QUEJAS Y RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores, patrones y beneficiarios podrán presentar sus quejas y reclamaciones ante la Consar.

UNIDAD DENTRO DE LAS AFORES PARA ATENDER QUEJAS Y RECLAMACIONES

Será obligación de las Afores contar con una unidad especializada que tenga por objeto atender consultas y reclamaciones de los trabajadores y patrones.

ESTABLECER UNA AFORE

Personas físicas o morales mexicanas, cuyo capital sea propiedad en 51 por ciento, como mínimo, de inversionistas mexicanos, o bien instituciones filiales del exterior.

ELIGE O DESIGNA A LAS AFORES

La Consar después de un cuidadoso procedimiento de investigación a autorización.

AFORES INICIATIVAS PRIVADAS O DEL GOBIERNO

Todas deberán ser privadas, excepto la Afore XXI, que manejará el IMSS.

AFORE, SIEFORE Y AGENTE RECAUDADOR

Instituciones financieras (bancos), el IMSS y empresas privadas.

LOS RECURSOS DE LOS TRABAJADORES SI UNA AFORE QUIEBRA

Si una Afore llegara a estar en esa situación, las autoridades competentes deberán intervenir como sucede con cualquier entidad financiera que administra recursos del público inversionista y, una vez dictaminado el supuesto anterior, dichas autoridades resolverán, junto con los trabajadores, a qué Afores se canalizarán las cuentas y recursos.

LOS RECURSOS DE LOS TRABAJADORES CUANDO UNA AFORE SE DISUELVE

Antes de proceder a su disolución y liquidación, la Afore deberá en un plazo de 180 días naturales, traspasar los recursos a la cuenta concentradora conforme éstos se tengan líquidos.

Durante el plazo mencionado, los trabajadores registrados en la Afore por disolverse, deberán elegir una nueva administradora que les opere su cuenta; a fin de que una vez transcurridos los 180 días, se efectúe el traspaso de las cuentas a la Afore seleccionada. En ningún caso podrán traspasarse cuentas individuales antes de transcurrido el plazo señalado.

PENSION GARANTIZADA

Aquella que garantiza el Estado al trabajador cuando éste no acumule los recursos suficientes para contratar una renta vitalicia o retiros programados. Esta pensión será equivalente a un salario mínimo general del D.F.

FUNCIONARA ESA PENSION GARANTIZADA

El Estado cubrirá con recursos complementarios a la cuenta individual (por conducto del IMSS) dicha pensión. Cuando los recursos de la cuenta individual se agoten, la Afore correspondiente lo notificará al IMSS, para que éste continúe otorgando la pensión garantizada.

LA PENSION GARANTIZADA SERA TEMPORAL

El IMSS suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

La secretaria de hacienda o el banco de México no podrá disponer de los recursos depositados en las afores.

TIPO DE CAPACIDAD QUE PUEDE SUFRIR UN TRABAJADOR DEBIDO A UN RIESGO DE TRABAJO

Incapacidad temporal; incapacidad permanente parcial; incapacidad permanente total, y muerte.

PRESTACIONES QUE TENDRA DERECHO EL TRABAJADOR

Si se incapacita para trabajar recibirá, mientras dure su inhabilitación, el 100 por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el accidente.

LIMITE QUE SE DEBE DECLARAR LA INCAPACIDAD, SEA PARCIAL O TOTAL, O BIEN LA CAPACIDAD PARA TRABAJAR.

Dentro del término de 52 semanas.

DERECHO QUE LE DA AL TRABAJADOR SI SU INCAPACIDAD ES PERMANENTE TOTAL

Recibir una pensión mensual equivalente a 70 por ciento del salario en que estuviere cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se calculará con el promedio del salario base de cotización de las últimas semanas, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el tiempo de la pensión.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA ESTE TIPO DE INCAPACIDAD QUE DEBERÁ SEGUIR EL TRABAJADOR

El trabajador deberá contratar una renta vitalicia y un seguro de sobrevivencia con la institución de seguros que elija.

PAPEL QUE JUGARA EL IMSS EN ESTOS CASOS

El IMSS calculará el monto necesario para la contratación de la renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia. A este monto se le restará el saldo acumulado en su cuenta individual SAR. En caso de que el costo de los seguros sea mayor, el IMSS pagará a la institución de seguros la diferencia, a la que se le denomina "suma asegurada"

OPCIONES QUE TIENE EL TRABAJADOR POR INVALIDEZ

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá optar por lo siguiente: retirar la suma excedente en un sola exhibición de su cuenta individual, contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor, o aplicar el excedente a un pago de sobrestima par incrementar los beneficios de un seguro de sobrevivencia.

CASOS DE INCAPACIDAD PARCIAL

Si su incapacidad es permanente parcial superior a 50 por ciento, recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija.

CALCULO DE LA PENSION

Se calculará de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

EL IMSS OTORGARA COMPENSACION ADICIONAL POR INCAPACIDAD A LOS TRABAJADORES.

Proporcionará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más de 50 por ciento de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciba.

DEJARA DE TENER DERECHO EL TRABAJADOR AL PAGO DE LA PENSION POR PARTE DE LA ASEGURADORA QUE HAYA ELEGIDO

Si se rehabilita y tiene un trabajo que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente a 50 por ciento de la remuneración habitual que hubiere percibido de continuar trabajando.

LA ASEGURADORA EN ESTE CASO.

Deberá devolver al IMSS y a la Afore el fondo de reserva de las obligaciones futuras pendientes de cubrir. En este caso, la Afore abrirá nuevamente la cuenta individual al trabajador con los recursos que le fueron devueltos, que será el equivalente a la proporción que representó la suma asegurada y el salario de la cuenta individual del trabajador.

PLAZO PARA EL RAMO DE RIESGO DE TRABAJO

No se requieren periodos de espera para el ramo de riesgo de trabajo, de acuerdo con la nueva Ley del Seguro Social (arts. 55-58).

PRESTACIONES QUE DA DERECHO EL ESTADO DE INVALIDEZ DEL ASEGURADO.

A una pensión temporal, a la pensión definitiva, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

SUSPENSION DEL PAGO DE LA PENSION DE INVALIDEZ

El pago de la pensión por invalidez sí se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquel que desarrollaba al declararse éste.

DISPONIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES DEL RAMO DE INVALIDEZ

Se requiere que al declararse la invalidez, el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización. en el caso que el dictamen respectivo emitido por el IMSS determine 75 por ciento o más de invalidez, sólo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas de cotización.

EL TRABAJADOR QUE NO REUNE ESTOS REQUISITOS.

En caso de que el declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente no reúna 150 semanas de cotización, podrá retirar en el momento que lo desee el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

LA PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA

Para tener derecho a esta pensión, se requiere que el asegurado haya cumplido 60 años de edad y tenga mil 250 semanas cotizadas, reconocidas ante el IMSS.

SI NO REUNE EL NUMERO DE SEMANAS COTIZADAS PARA LA PENSION

El trabajador cesante que tenga 60 años de edad o más y no reúne las semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para adquirir la pensión.

Existen alternativas de pensión para en estos casos que son la renta vitalicia y retiro programado.

SI NO EXISTE FONDOS SUFICIENTES EN LA CUENTA INDIVIDUAL.

En caso de no ser suficiente el saldo existente en la cuenta a efecto de cubrir el monto constitutivo, el Estado cubrirá en favor del cuentahabiente, la suma asegurada necesaria para adquirir su pensión.

PENSION POR VEJEZ

Para tener derecho a la pensión por vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga mil 250 semanas cotizadas reconocidas ante el IMSS. En caso de que no reúnen las semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual SAR en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir el número de cotizaciones necesario para adquirir una pensión.

Al igual que la pensión por cesantía en edad avanzada, se contratará una renta vitalicia con alguna aseguradora, o un retiro programado con la Afore que administra

sus recursos y efectuar con cargo a éste, retiros programados con base a sus esperanza de vida y conforme al monto del saldo.

PENSION MINIMA GARANTIZADA

Es aquella que el Estado, a través del gobierno federal, asegura a quienes reúnan los requisitos para adquirir una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez, cuyo monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, cantidad que se actualizará anualmente en el mes de Febrero e conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

EL TRABAJADOR PODRA PENSIONARSE ANTICIPADAMENTE

El trabajador podrá adquirir una pensión antes de contar con 60 años de edad, siempre que la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia se a superior en más de 30 por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, contando entonces con el derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual SAR.

EDAD EN QUE SE PUEDEN RETIRAR LOS RECURSOS ACUMULADOS EN EL SAR Y EN AFORE

En el caso de cesantía en edad avanzada, se podrán retirar los recursos a los 60 años y a los 65 por vejez, en ambos casos con un mínimo de mil 250 semanas cotizadas.

La especificaciones para el retiro de recursos están definidas en la Ley del IMSS.

No se puede retirar un porcentaje de la cuenta bajo el nuevo esquema.

RETIROS PARCIALES

La Ley contempla posibilidad de hacer retiros parciales por desempleo, en el cual se especifica que le trabajador podrá retirar de su subcuenta (lo que concierne a retiro, cesantía y vejez) la cantidad que resulte menor, entre 75 días de salario base de cotización de las últimas 250 semanas, o 10 por ciento del saldo de la cuenta a partir del día 46 de estar desempleado.

Solamente se puede retirar cada semestre las aportaciones voluntarias que haya hecho el trabajador. Los demás conceptos de la cuenta individual son intocables.

REQUISITOS PARA HACER RETIROS.

Tener mínimo 150 semanas cotizadas, encontrarse disfrutando de una pensión por invalidez y que, en caso de muerte del asegurado, no se deba a riesgos de trabajo.

CONDICIONES PARA HACER RETIRO DE FONDOS DE LA PENSION DE RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ

Haber cumplido 60 años o más y al menos tener mil 250 semanas cotizadas al IMSS, entregar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición, si a los 60 años no se cuenta con al menos mil 250 semanas cotizadas.

SEGURO DE RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ. Es aquel que establece la nueva Ley del Seguro Social, resultado de fundir el seguro de retiro y los ramos de cesantía y vejez del seguro de IVCM, y por el cual se protegen los riesgos derivados de un proceso natural de la existencia, como es la vejez o la cesantía en el trabajo por incapacidad o

edad, su objeto es asegurar a estos sujetos una vida "digna y decorosa" (exposición de motivos de la nueva LSS).

VALOR. Son las acciones, obligaciones y demás títulos de crédito que se emiten en serie (no uno o dos, sino en masa).

RETIROS EN CASO DE RIESGO DE TRABAJO

En ese caso, se tiene pensión por incapacidad parcial o permanente, el requisito es que el IMSS califique el siniestro como riesgo de trabajo.

RETIROS PENSION POR INVALIDEZ

Debe ser mayor de 75 por ciento y tener 150 semanas cotizadas. Si no reúne las semanas cotizadas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición.

PENSION POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del asegurado, a los beneficiarios les corresponden los siguientes porcentajes de acuerdo a las pensiones por invalidez que en vida se hubiera otorgado:

Viudez igual a 90 por ciento; orfandad, igual a 20 por ciento o 30 por ciento a cada uno; ascendientes igual a 20 por ciento cada uno.

RETIROS DE LAS APORTACIONES ADICIONALES E INTERESES GENERADOS POR ESTAS.

Existen dos clases de aportaciones: las adicionales y las voluntarias. En el primer caso, la puede realizar el patrón en favor del trabajador y sólo se puede retirar en los términos de la ley, es decir, a los 65 años o al haber otorgado una pensión. Las aportaciones voluntarias se registrarán en una subcuenta que funciona en forma similar a cualquier cuenta bancaria.

FUNCION DE LOS RETIROS PROGRAMADOS

Se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los posibles rendimientos de los saldos. Para los efectos de este retiro se calculará cada año una anualidad que, dividida entre 12, constituirá una pensión mensual.

CARACTERISTICAS DE LOS RETIROS PROGRAMADOS.

Se mantiene la cuenta individual y su inversión en la Siefore; se cobrará una comisión por el saldo administrado y los pagos; la Afore administra los recursos, el trabajador asume el riesgo de sobrevivencia; se pierde la propiedad de los recursos, y se rige por las reglas del Derecho Civil en materia de herencias y legados. (Vargas, 1997 : 22-30).

COMISIONES EN LAS AFORES

La comisión Nacional del SAR será quien fijará los parámetros para el cobro de comisiones en las Afores, y estas comisiones serán fijas.

COMISIONES QUE COBRARAN LAS AFORES

Por la expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en la normatividad aplicable; por consultas adicionales a las previstas en la ley; por la reposición de documentación de la cuenta individual de los trabajadores; por el pago de retiros programados; por depósitos o retiros de la subcuenta de ahorro voluntario.

LA AFORE SI COBRARA POR LOS SERVICIOS QUE PRESTE Y LAS COMISIONES QUE CONSIDERE PRUDENTE

Pero deberá someter a la consideración de la Consar su estructura de comisiones, la cual deberá ser autorizada, en un plazo de 30 días naturales, contado a partir del día siguiente de su recepción.

TENDRAN LA OBLIGACION DE DAR A CONOCER AL PUBLICO LAS COMISIONES ADICIONALES QUE COBRE.

Una vez autorizadas la Afore deberá publicarlas dentro de un término de 10 días hábiles, en el *Diario Oficial de la Federación*, con el fin de que entre en vigor a los 60 días naturales posteriores a dicha publicación.

MONTO DE LAS COMISIONES

De entre uno y dos por ciento sobre el salario base de cotización mensual del trabajador, lo que equivaldrá a entre 25 y 30 por ciento de sus aportaciones. Las Afores pueden cambiar su régimen de comisiones autorizadas, en caso de que las Afores pretendan incrementar sus comisiones, tendrán que presentar nuevamente a la Consar su estructura de comisiones. En caso de que deseen disminuir sus comisiones podrán realizarlo sin trámite alguno. No existirá alguna comisión por cambio de Afore.

NO COBRARA COMISION POR ENVIO DE LOS ESTADOS DE CUENTA

Solamente si el trabajador solicita un estado de cuenta adicional al que la Afore está obligada a proporcionar.

COMISION QUE COBRARA EL AGENTE RECAUDADOR.

Aún no está definido, pero ésta será cubierta por el IMSS directamente a los agentes recaudadores.

EN LA CUENTA DEL TRABAJADOR SE DESCONTARAN LAS COMISIONES

Las Afores sólo podrán cobrar a los trabajadores las comisiones con cargo a sus cuentas individuales y a las aportaciones voluntarias, una vez efectuados los movimientos de individualización.

OBJETO DE LAS SIEFORES

Exclusivamente invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban en los términos de las leyes de seguridad social. son administradas y operadas por las Afores.

MEDIOS DE PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS SAR INVERTIDOS EN LAS SIEFORES

Se prevé la existencia de un comité de valuación, el cual establecerá los criterios técnicos de valuación de los documentos y valores susceptibles de ser adquiridos por las Siefiores.

CONTRALOR NORMATIVO

Es el responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la Afore cumplan con la normatividad externa e interna que sea aplicable; éste trabajará dentro de la Afore, además la administradora deberá dotarlo de los recursos humanos y materiales que requiera para el buen desempeño de sus funciones. Las Asamblea de accionista de la Afore, la cual podrá suspenderlo, removerlo o revocar su nombramiento, debiéndose notificar de este hecho a la Consar.

COMITE DE INVERSION

Es el que determinará la política y estrategia de inversión y la composición de los activos de la sociedad; designará a los operadores que ejecuten la política de inversión.

OBJETIVO DEL COMITE DE ANALISIS DE RIESGO

El establecimiento de criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios permisibles de los valores que integren la cartera de las sociedades de inversión. Este comité estará integrado por tres representantes de la Consar, uno de los cuales lo presidirá, dos de la Secretaría de Hacienda, dos del Banco de México, dos de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y dos de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas. La Consar ejecutara los acuerdos del comité de riesgo.

OPERARAN LAS SIEFORES

Una vez que el trabajador haya elegido una Afore, los recursos provenientes de las cuotas realizadas por el patrón en su favor, se destinarán a la compra de acciones de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro que ésta administre, las cuales tienen por objeto la inversión de dichos recursos.

LOS RENDIMIENTOS NO SERAN FIJOS

Serán variables dependiendo de los instrumentos en los que se inviertan los recursos. Dichos instrumentos podrán ser de bajo o alto riesgo, a mayor riesgo mayores utilidades y viceversa.

EL TRABAJADOR SI PODRÁ VENDER ACCIONES DE LA SIEFORE

Al momento en que el trabajador adquiera el derecho a disfrutar de una pensión en los términos de la Ley del IMSS, podrá revender a la Afore que le administre su cuenta individual, la totalidad de las acciones de la Siefore en que tenga invertidos los valores de mercado, a efecto de comprar con esa cantidad la pensión a que tenga derecho, dependiendo del número de cotizaciones y el número de años trabajados.

CRITERIO QUE DARA EL REGIMEN DE INVERSION DE LAS SIEFORES

Dicho criterio deberá estar enfocado a otorgar la mayor seguridad de los recursos de los trabajadores así como obtener una adecuada rentabilidad.

LOS RECURSOS INVERTIDOS EN SIEFORES

Los recursos invertidos en Siefores se destinarán hacia el fomento del empleo, la actividad productiva nacional, la construcción de vivienda, el desarrollo de la infraestructura y el desarrollo regional.

REGIMEN DE INVERSION EN EL PRIMER AÑO DE OPERACIONES DE LAS AFORES

En dicho periodo sólo se autorizará la operación de una Siefore por cada Afore, cuya cartera de valores se integrará a aquellos cuyas características específicas

preserven el poder adquisitivo de los trabajadores. Una vez transcurrido el año, las Afores podrán solicitar la autorización de sociedades de inversión adicionales.

INTEGRACION DE LA CARTERA DE VALORES DE LAS SIEFORES

Por títulos emitidos o avalados por el gobierno federal, como ajustabonos, Cetes, tesobonos o pagarés; por instrumentos de deuda emitidos por empresas privadas, como papel comercial, pagarés, bonos de prensa; títulos de deuda emitidos o avalados por instituciones de banca múltiple o de desarrollo: Cetes, aceptaciones bancarias, bonos bancarios de desarrollo y bonos bancarios inmobiliarios.

CAPITAL MINIMO FIJO PAGADO SIN DERECHO A RETIRO CON QUE DEBEN OPERAR LAS AFORES Y SIEFORES.

Afore con: \$ 25 millones, Siefores con: \$ 4 millones

EL CAPITAL MINIMO NO ES LO UNICO QUE GARANTIZA LA SOLVENCIA DE LAS AFORES

Adicional a ese capital mínimo, el cual deberá estar íntegramente suscrito y pagado, las Afores están obligadas a constituir una reserva especial, que será igual a la cantidad que resulte mayor entre \$ 25 millones o el uno por ciento del capital social suscrito y pagado por los trabajadores.

2.9 COMISIONES

COMISION SOBRE FLUJO. Esta comisión se cobrará sobre el monto de los recursos aportados a la cuenta individual del trabajador, por concepto de seguro de

retiro y cesantía en edad avanzada y vejez, misma que se expresará como un porcentaje del salario base de cálculo del trabajador. (Consar, 1997: 46-47)

El salario base de cálculo del trabajador es el salario utilizado por el patrón para realizar el cálculo de las cuotas correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La aportación del Gobierno Federal y la cuota social no se incluyen para el cobro de comisiones sobre flujo.

Esta comisión se cobrará una vez que el patrón lleve a cabo el entero de la aportación bimestral, con cargo a la cuenta individual del trabajador.

COMISION SOBRE SALDO. La comisión sobre saldo, es un porcentaje anual sobre el saldo acumulado del trabajador.

El saldo acumulado del trabajador será la cantidad de recursos que el trabajador registre en su cuenta individual, en las subcuentas de retiro y de aportaciones voluntarias, esto es las aportaciones realizadas más el rendimiento obtenido.

Esta comisión se cobrará al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual.

De igual forma, esta comisión puede cobrarse como un porcentaje del rendimiento obtenido por el trabajador por su inversión en la Siefore. Se cobra sólo cuando la cuenta

individual del trabajador obtiene rendimientos superiores a la inflación y se cobra mensualmente.

Si el rendimiento es igual o inferior a la inflación, no se cobra comisión.

COMISION POR EXPEDICION DE ESTADOS DE CUENTA ADICIONALES

Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore expide estados de cuenta adicionales a los previstos en la ley.

Cuando esto sucede, el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

COMISION POR CONSULTA ADICIONAL. Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore da consultas a los trabajadores sobre su cuenta individual, que son adicionales a las previstas en la ley o el reglamento. Las Afores autorizadas no cobrarán por este concepto, a excepción de casos en los que se responda por escrito. (ibid.)

Cuando esto sucede el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

COMISION POR REPOSICION DE DOCUMENTACION DE LA CUENTA INDIVIDUAL. Esta comisión se cobra al trabajador cuando la Afore emite documentación al trabajador, debido a pérdida de la documentación original.

Cuando esto sucede. el trabajador paga una cantidad fija en pesos directamente al momento de solicitar el servicio.

COMISION POR PAGO DE RETIROS PROGRAMADOS. Esta comisión se cobra al trabajador cuando tiene derecho a que la Afore le pague su pensión bajo la modalidad de retiros programados.

Las Afores podrán cobrar una cuota fija o un porcentaje del importe del pago.

Esta comisión se deduce del importe del pago de retiro programado.

COMISION POR RETIRO DE LA SUBCUENTA DE AHORRO VOLUNTARIO. Esta comisión se cobra al trabajador cuando retira recursos de la subcuenta de ahorro voluntario que tiene en la Afore, pudiendo ser una cuota fija o un porcentaje del monto del retiro.

COMISIONES SOBRE SALDO DE LAS CUENTAS INACTIVAS. La comisión sobre saldo de cuenta inactiva es un porcentaje anual del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador.

El saldo acumulado del trabajador inactivo es la cantidad de recursos acumulados en subcuenta individual, es decir, las aportaciones realizadas en el pasado más el rendimiento obtenido a una cierta fecha.

Esta comisión se cobra al trabajador con cargo a su cuenta individual, en forma mensual.

DESCUENTOS. Las Afores podrán otorgar descuentos por la antigüedad del trabajador registrado o por realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual.

(Revista Laboral, 1997 : 46-47).

CAPÍTULO 3

INVESTIGACION SOBRE EL IMPACTO DE LA REFORMAS A LA LSS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE URUAPAN

METODOLOGIA

Para la realización del presente trabajo se consideró necesario la utilización del método deductivo ya que en Uruapan existen inscritos al IMSS: 3,500 patrones y 24,000 trabajadores permanentes y eventuales, de los cuales se seleccionaron 33 empresas pequeñas de esta ciudad, a las que se les hizo una encuesta para saber que tan informada esta la gente sobre sus reformas y prestaciones así como las obligaciones que la Ley exige.

TECNICAS

Las técnicas a utilizar fueron primeramente la investigación documental para fundamentar el trabajo y desarrollar una mejor planeación de las encuestas y entrevistas abiertas, posteriormente se desarrollo la investigación de campo a las empresas seleccionadas, de la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Conocimientos que
tienen los trabajadores

Leyes afines al S.S.

Ley del S.S.

Prestaciones S.S.

Conocimientos de los
patrones sobre el S.S.

CUESTIONARIO

EL PRESENTE CUESTIONARIO SE APLICA CON LA FINALIDAD DE COMPROBAR QUE CONOCE UD. ACERCA DE LOS CAMBIOS QUE EN MATERIA LABORAL CONCIERNE.

ESTE CUESTIONARIO ES UNA HERRAMIENTA DE RECOLECCION DE DATOS PARA UNA TESIS PROFESIONAL DE CONTADURIA.

1ª.- ¿CONOCE LOS DERECHOS QUE TIENE EL ASEGURADO CON RESPECTO A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL?.

SI _____ NO _____

2º SI LOS CONOCE, CUALES CONSIDERA USTED QUE SON LOS CAMBIOS MAS IMPORTANTES, NUMERELOS DE ACUERDO A SU IMPORTANCIA:

- _____ RAMOS DE ASEGURAMIENTO.
- _____ BASES DE COTIZACIÓN.
- _____ LIMITES DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN.
- _____ SISTEMA DE PENSIONES.
- _____ PERIODOS DE COTIZACIÓN.

3º.- CONSIDERA USTED QUE EXISTEN BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES CON LOS CAMBIOS A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

SI _____ NO _____

4º.- CONSIDERA USTED QUE EXISTEN BENEFICIOS PARA LOS PATRONES CON LOS CAMBIOS A LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

SI _____ NO _____

5º.- CUAL CONSIDERA USTED QUE SEA EL ORIGEN DE CAMBIAR LOS PAGOS PROVISIONALES DEFINITIVOS BIMESTRALES EN MENSUALES.

6°.- CONSIDERA USTED QUE CON LAS NUEVAS REFORMAS A LA LSS EXISTIRAN SITUACIONES AFECTABLES PARA LA EMPRESA COMO PARA EL TRABAJADOR, DE LOS SIGUIENTES, CUALES CONSIDERA USTED:

- _____ FACILIDAD ADMINISTRATIVA PARA EL PATRÓN.
- _____ DISMINUCION DE LAS CUOTAS PATRONALES.
- _____ INCREMENTO EN LOS BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR.
- _____ NUEVO SISTEMA DE PENSIONES.
- _____ OTRAS.

7°.- ¿CUALES CONSIDERA USTED QUE SON LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EN QUE BENEFICIAN A USTED A LOS PATRONES?.

8°.- CONSIDERA USTED QUE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL CONTIENE BENEFICIOS PARA LOS FAMILIARES DE LOS ASEGURADOS.

SI _____ NO _____

9°.- ¿CONOCE USTED EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORES?

SI _____ NO _____

10.- ¿QUE CONSIDERA CON MAS BENEFICIO, ESCOGER USTED SU AFORE O QUE EL GOBIERNO SE LA DETERMINE?

11°.- ¿COMO CONSIDERA LA FUNCION DE LA AFORES?

BUENA _____ REGULAR _____ MALA _____

12°.- ¿CONOCE USTED LO QUE SON LAS SIEFORES?

SI _____ NO _____

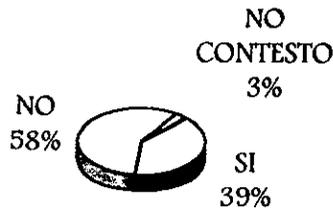
13°.- ¿COMO CONSIDERA LA FUNCION DE LAS SIEFORES?

BUENA _____ REGULAR _____ MALA _____

3.1 RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS

PREGUNTA No. 1

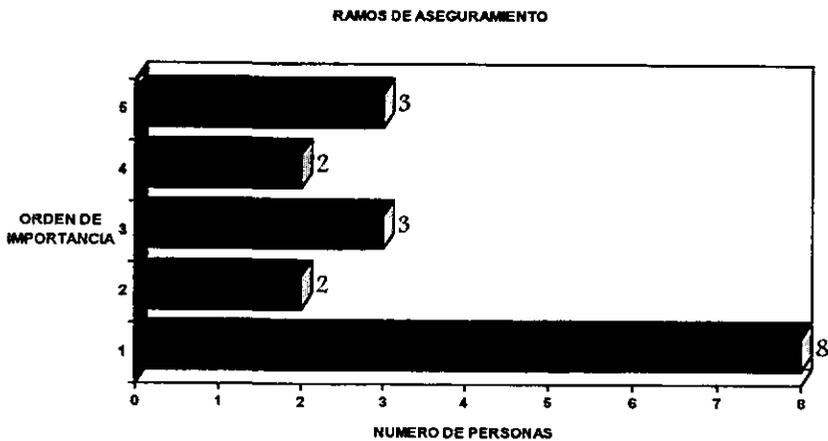
EL ASEGURADO CONOCE LOS DERECHOS CON RESPECTO A LA NUEVA LEY



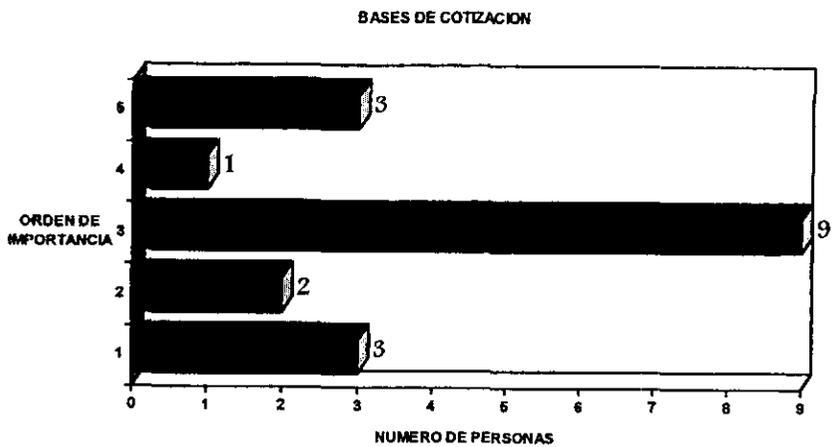
PREGUNTA No. 2

CAMBIOS MAS IMPORTANTES DE LOS DERECHOS DE LOS ASEGURADOS

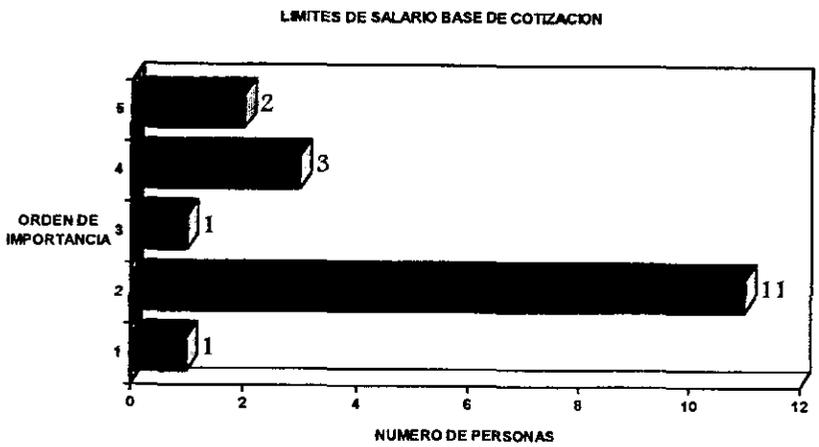
A)



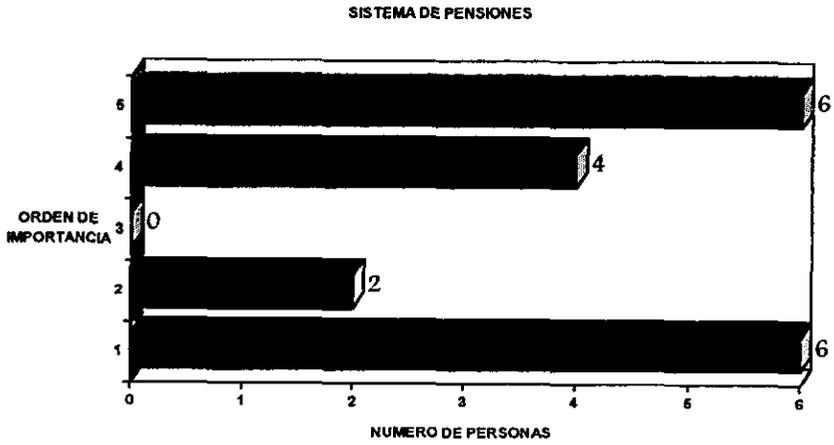
B)



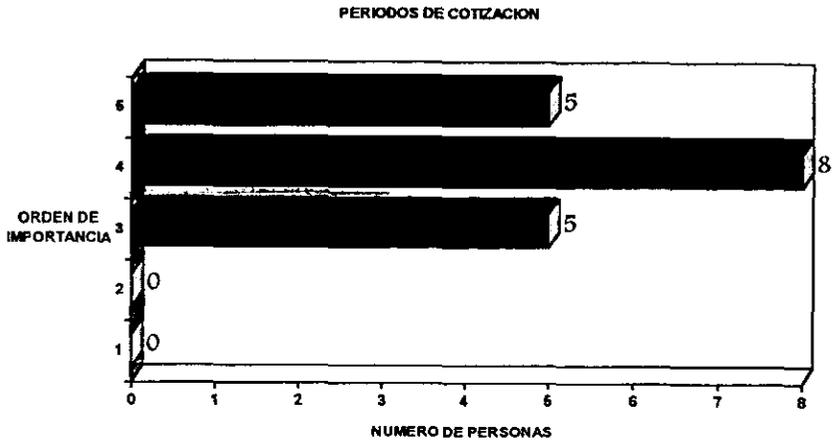
C)



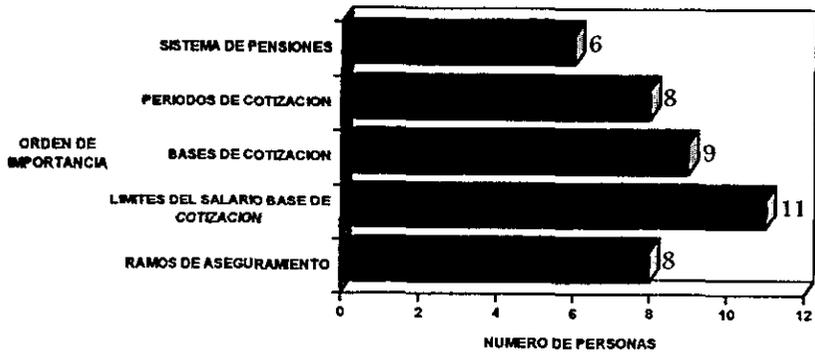
D)



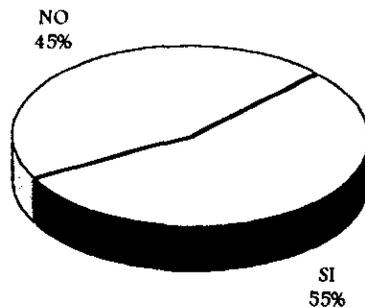
E)



RESUMEN DE IMPORTANCIA PARA LA PREGUNTA No. 2

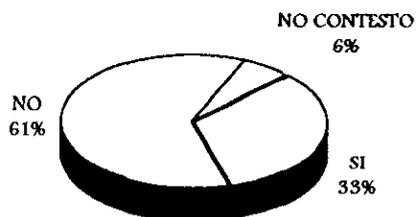


RESPONDIERON LA PREGUNTA No. 2



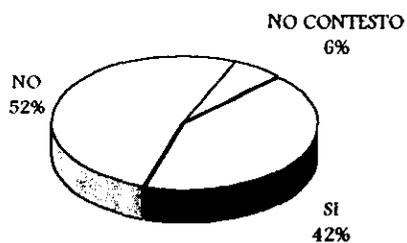
PREGUNTA No. 3

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES CON LA NUEVA LEY DEL SEGURO



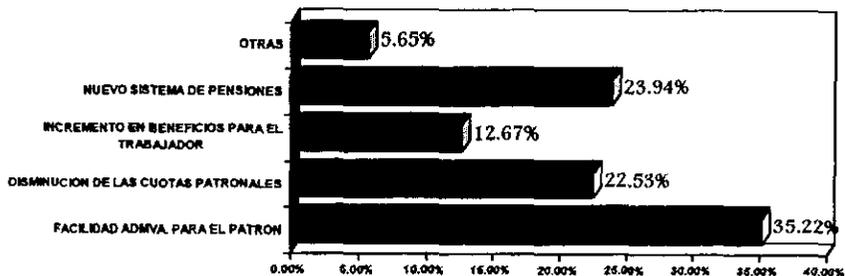
PREGUNTA No 4

BENEFICIOS PARA LOS PATRONES CON LOS CAMBIOS A LA NUEVA LEY DEL SEGURO



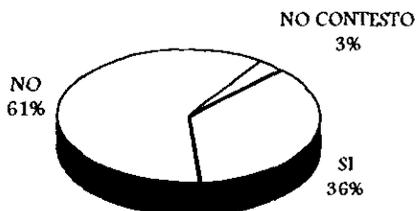
PREGUNTA No. 6

SITUACIONES AFECTABLES CON RESPECTO A LAS NUEVAS REFORMAS



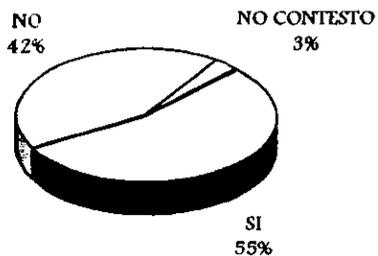
PREGUNTA No. 8

HAY BENEFICIOS PARA LOS FAMILIARES DIRECTOS DE LOS TRABAJADORES CON LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL



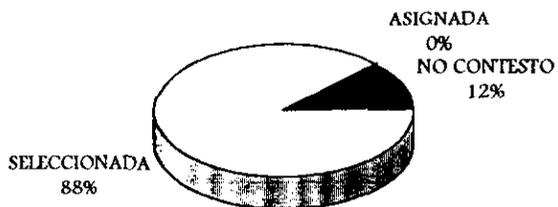
PREGUNTA No. 9

FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORES



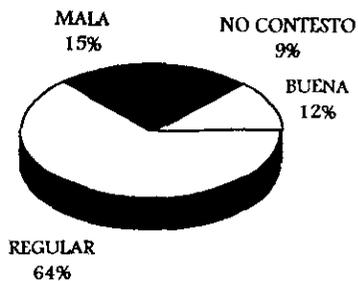
PREGUNTA No. 10

SELECCION DE AFORE O ASIGNACION DE LA MISMAS POR EL GOBIERNO



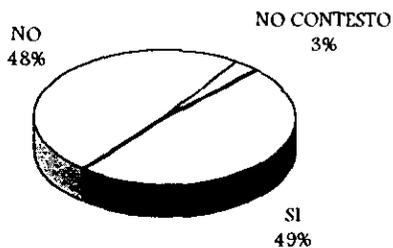
PREGUNTA No.- 11

CONSIDERACION DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS AFORES



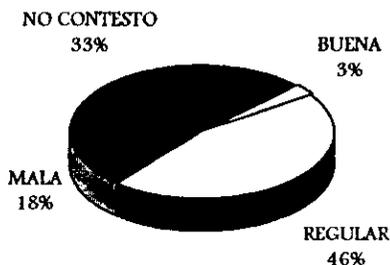
PREGUNTA No.- 12

CONOCEN LAS SIEFORES



PREGUNTA No.- 13

CONSIDERACION DE LAS FUNCIONES DE LOS SIEFORES



3.2 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

PREGUNTA No. 1

El resultado de la pregunta número uno nos refleja que el 58% de las personas encuestadas desconocen los derechos que tiene el asegurado, mientras que el 39% si los conoce y el 3% restante no contesto la pregunta; como se puede apreciar es un gran porcentaje el que tiene la ignorancia ya que representa la mayoría de la muestra realizada, proporcionando así una gran diferencia entre las tres opciones ya que la ignorancia rebasa a las personas con conocimiento en más de un 50% y mucho mayor con las personas que no contestaron.

Por lo tanto como se planteó en el marco teórico y en la hipótesis de que por lo menos un 50% desconoce las reformas al Seguro Social nos damos cuenta que al tener un alto porcentaje de trabajadores y patrones que desconocen acerca de sus derechos y obligaciones lo que implica un perjuicio para los mismos, ya que no saben con qué pueden contar y con que no, con respecto al Seguro Social.

PREGUNTA No. 2

La pregunta dos pedía que se numeraran por orden de importancia los cambios más importantes de los derechos de los asegurados, teniendo por resultado los siguientes: del total de la muestra encuestada tan solo el 55% (18 personas) contesto debidamente la pregunta, así que analizando el orden que se proporciono quedo así:

- 1° Ramos de aseguramiento.
- 2° Limites del salario base de cotización.
- 3° Bases de cotización.
- 4° Periodos de cotización.
- 5° Sistema de pensiones.

Este orden fue obtenido de la siguiente manera :

*El No. 1 de importancia se le proporciono a ramos de aseguramiento con un total de 8 de 18 votantes.

*El N0. 2 se enfatizó en limites del salario base de cotización con 11 de 18.

*El No. 3 se le atribuye a bases de cotización con un total de 9 de los 18 calificados.

*El No. 4 quedó para periodos de cotización con 8 simpatizantes de los 18 que participaron.

**El No. 5 es para el sistema de pensiones con 6 personas de las 18 que contestaron.*

Por lo anterior, la gente encuestada consideró que los ramos de aseguramiento son más importantes, y en último lugar el sistema de pensiones, resumiendo así que consideran con más importancia el presente, es decir, los servicios y requisitos que necesitan en el Seguro Social, que el pensar en su pensión para un futuro.

PREGUNTA No. 3

El 61% de los encuestados considera que no existen beneficios para los trabajadores, siendo este un elevado porcentaje ya que las personas que opinan lo contrario representan el 33% y el 6% faltante no contestaron la pregunta.

Como se puede apreciar tan solo una tercera parte de la muestra considera que tienen beneficio los cambios a la Ley del Seguro Social, lo cual es muy representativo ya que el que la mayor parte de la población no este de acuerdo con los cambios son puntos malos tanto como para el IMSS, como para el Gobierno mexicano.

Algunos de los encuestados aunque ignoran las reformas a la LSS opinan que no tienen beneficios con estos cambios, lo cual demuestra que existe pesimismo en la población respecto a las reformas que pueda hacer el gobierno.

PREGUNTA No. 4

Acerca de la consideración que tiene la muestra recabada sobre los patrones tendrán o no beneficios con los cambios en la nueva LSS se obtuvo que el 42% si

considera con beneficio los cambios a la Ley y el 52% esta en contra mientras que el 6% restante se abstuvo de opinar.

Estos resultados, al igual que los de la pregunta anterior, se observa que realmente la muestra desconfía de los trámites que lleve a cabo el gobierno, que se va perdiendo la confianza que habían depositado a su país y que

PREGUNTA No. 5

Sobre las respuestas encontradas en esta pregunta son las siguientes:

- " Para que los patrones estén más cortitos y paguen más pronto".
- " Tener más recursos el IMSS".
- " Mayores recursos para el seguro".
- " Que el IMSS obtenga mayores ingresos y con mayor frecuencia".
- " Para que el IMSS pueda contar con los recursos definitivos por periodos más cortos".
- " Tal vez para simplificar lo administrativo y que los movimientos sean más recientes".
- " Hacerse llegar el dinero más rápido".
- " Para tener un mejor control de los asegurados, tanto por parte del IMSS como del patrón".

Estas son algunas de las respuestas y como se puede apreciar la idea que más se repite es que el origen de cambiar los pagos provisionales definitivos bimestrales a mensuales es por el bien del IMSS ya que así tendrá los recursos más rápido.

PREGUNTA No. 6

Respecto a la respuestas obtenidas en esta pregunta se refleja que de el 97% de los que la contestaron opinan que de las situaciones afectables con respecto a las nuevas reformas, son de la siguiente manera:

- El 35.22% indica que principalmente se afecta la facilidad administrativa para el patrón,
- Con el 23.94% el nuevo sistema de pensiones,
- El 22.53% para la disminución de las cuotas patronales,
- El 12.67% a incremento en beneficios para el trabajador y,
- 5.65% para otras situaciones afectables.

De acuerdo a las personas encuestadas la mayor parte de ellos, concuerdan que la situación más afectable será la facilidad administrativa para el patrón lo cual tiene relación con la pregunta no. 4 de que no existen beneficios con las reformas, ya que consideran que también se verán afectados la disminución de las cuotas patronales , incremento en los beneficios para el trabajador y el nuevo sistema de pensiones, esto indica que la gente evaluada considera más perjuicios que beneficios aunque no es tan representativo ya que la mayor parte de ellos desconocen las reformas.

PREGUNTA No. 7

Las respuestas a esta pregunta principalmente enfatizan en que los cambios a la nueva LSS es el relacionado con el sistema de pensiones y que principalmente ayudan al

trabajador, no al patrón como algunos lo imaginan ya que creen que habrá simplificación de trámites, mayor control en la administración, disminución de las cuotas patronales entre otras respuestas.

Por lo menos en esta respuesta se encontró algo positivo, que es el beneficio más al trabajador, que al patrón y se contradicen porque también consideran que habrá simplificación de trámites, disminución de cuotas patronales; lo cual si consideran así quiere decir que habrá más beneficios con las reformas que las que había con la Ley vigente.

PREGUNTA No. 8

Respecto a los resultados a esta cuestión indica que el 61% de los encuestados opinan que no hay beneficios para los familiares directos de los trabajadores con la nueva LSS, mientras que el 36% contesta que si los hay, y el 3% restante no contesto.

Respecto a estas respuestas, observe que los encuestados repiten su respuesta en contra de los beneficios, lo cual indica que no son muy buenos los cambios a la LSS.

PREGUNTA No. 9

Acerca del funcionamiento de las Afores obtuve como resultado que el 55% si conoce el funcionamiento de las mismas, mientras que el 42% de la muestra lo desconoce y el 3% se abstuvo de contestarla.

Es un elevado porcentaje el que se tiene respecto al que si conocen el funcionamiento de las Afores, esta respuesta puede ser debido a la publicidad que se esta haciendo respecto a ellas y que es tanto lo que se comienza a hablar de estas que es por eso quizás que las conozcan.

PREGUNTA No. 10

La mayor parte de la gente encuestada que contesto a la pregunta (88%), coinciden en que tiene más beneficio al escoger su Afore los trabajadores, a que le sea asignada por el gobierno, la otra parte de la muestra no contesto. Así que no hubo nadie que estuviera de acuerdo con que el gobierno asigne las Afores.

Además no dudaban en contestar que es mejor que ellos escogieran a que el gobierno se las asigne, aunque algunos comentaban que a fin de cuentas el gobierno manejará este dinero.

PREGUNTA No. 11

Consideran el función de las Afores de la siguiente manera:

- _El 12% las considera en buen funcionamiento,
- _El 64% las considera en forma regular,
- _El 15% opina que su funcionamiento es malo,
- _El 9% se abstuvo de opinar.

Como se puede ver, la mayor parte considera que la función de las Afores es regular, lo cual demuestra que no está del todo convencida con esta actuación de las Administradoras de Fondos para el Retiro.

PREGUNTA No. 12

Con respecto al conocimiento que tienen los encuestados de las Siefores encontró que:

- _El 49% de los encuestados si las conocen.
- _El 48% desconoce de ellas.
- _El 3% no contesto.

Con esta respuesta no se cumple la hipótesis planteada, ya que es mayoría la gente que conoce sobre las Siefores.

PREGUNTA No. 13

El 3% de la muestra considera que el funcionamiento de la Siefores es bueno, como regular el 46%, y un 18% la considera mala, mientras que el 33% no contesto.

Al igual que la respuesta no. 11 la mayor parte considera un funcionamiento regular de estas Sociedades, lo que refleja una desconfianza en la población encuestada.

EJEMPLO:
 CALCULO DE LA LIQUIDACION MENSUAL DE IMSS, RETIRO E INFONAVIT
 LEY ANTERIOR

S.B.C.	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ, VEJEZ, CESSANTIA EN EOAD AVANZADA Y VEJEZ		GUARDERIAS		RETIRO		INFONAVIT		RIESGO DE TRABAJO	
	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR
	8.75%	3.125%	5.96%	2.125%	1%	1%	2%	2%	5%			0.02566

EMPLEADOS	\$	26,00	\$	2,28	\$	0,81	\$	1,56	\$	0,55	\$	0,26	\$	0,52	\$	1,30	\$	0,67568
NUMERO DE TRABAJADORES		3		6,83		2,44		4,64		1,66		0,78		1,56		3,90		2,03

TOTAL DIARIO \$ 23,83
 DIAS DEL MES 31
 PAGO MENSUAL DE IMSS \$ 739,66
 RETIRO E INFONAVIT

EJEMPLO
CALCULO DE LA LIQUIDACION MENSUAL DE IMSS RETIRO E INFONAVIT
 NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL

TIPO DE PRESTACION	ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ Y VIDA		CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ		GUARDERIAS	RETIRO	INFONAVIT	RIESGO DE F-48
	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR				
PRESTACION ESPECIAL	1.05%	0.375%	-	-	-	-	-	-	-	-
ESPECIAL	0.72%	0.25%	-	-	-	-	-	-	-	-
EXCEDENTE	13.9%	5.0%	0%	2%	-	-	-	-	-	-
ESPECIAL	\$ 0.37	\$ 0.16	\$ 0.46	\$ 0.17	\$ 0.82	\$ 0.29	\$ 0.28	\$ 0.52	\$ 1.30	\$ 0.86
ESPECIAL	\$ 0.78	\$ 0.07	\$ 0.46	\$ 0.17	\$ 0.82	\$ 0.29	\$ 0.28	\$ 0.52	\$ 1.30	\$ 0.86
EXCEDENTE	\$ 3.98	\$ 0.07	\$ 0.46	\$ 0.17	\$ 0.82	\$ 0.29	\$ 0.28	\$ 0.52	\$ 1.30	\$ 0.86
EMPLEADOS \$ 2800										

NUMERO DE TRABAJADORES DE ESTA AREA/COSTO **3**
 TOTAL DIARIO **\$ 2880**
 DIAS DEL MES **31**
 PAGO MENSUAL DE IMSS: **\$ 630.87**
 RETIRO E INFONAVIT

COMENTARIOS

Los comentarios siguientes son para mencionar unas de las reformas con respecto a la Ley del Infonavit por tener una participación en materia laboral y por su correlación con la Ley del Seguro Social, y son los que se presentan a continuación:

NUEVA LEY DEL INFONAVIT

De acuerdo como señala la Lic. Norahenid Amezcua Ornelas acerca de la nueva Ley del Infonavit, que es inconstitucional, ya que va en contra del artículo 123 de la Constitución Federal fracción XII del apartado "A" y al Título Cuarto, Capítulo III, artículos 136 a 150 de la LFT, por lo que dice que ésta contradicción de origen, debe prever una pronta reforma al artículo 123 de la Constitución General de la República y de la LFT ya que es imposible que el capital financiero permita que su gigantesco edificio de lucro se alce en tan endeble base jurídica.

La inconstitucionalidad que nos plantea la Lic. Norahenid se basa en que de acuerdo a los artículos antes mencionados de la LFT y de la Constitución nos marcan que las aportaciones patronales al Infonavit deberán ser administradas por el propio Instituto y la nueva Ley hace compartir esa administración con las Afores, faltando así a las leyes antes comentadas.

Otra de las reformas a la Ley del Infonavit es al salario base de aportación con respecto a su integración, mecánica de cálculo y al tope máximo o superior, igual que para efectos del IMSS.

cesantía y vejez de la nueva LSS ya que para el 1 de julio de 1997 será de 15 SMGDF, para el 1 de julio de 1998 será de 16 SMGDF y así irá aumentando un salario por año hasta llegar a 25 SMGDF en el 2007; de aquí nos enmarca otra inconstitucionalidad ya que esta modificación contradice al artículo 144 de la LFT que establece como tope máximo el de 10 veces al salario mínimo integrado general (SMG) del área geográfica respectiva por lo que los patrones podrán oponerse a pagar las cuotas sobre la nueva base salarial.

Acerca de las reclamaciones de trabajadores o beneficiarios contra las Afores nos dice que presentarán ante la Consar (artículo 38 de la Ley del Infonavit), la reclamación , independientemente de un Recurso de inconformidad que trabajadores y patrones hacen valer contra el Infonavit (artículos 52 y 54 de la nueva LEY DEL INFONAVIT). (Amezcuá, Op. Cit.).

CONCLUSIONES

Después de haber investigado y analizado los cambios a la Ley del Seguro Social y la de Infonavit, la investigación teórico metodológica desarrollada en los primeros capítulos y el caso práctico muestran las principales reformas a las leyes laborales que desde hace mucho tiempo *no habían* tenido cambios, por ejemplo la Ley del Infonavit, la última vez que se promulgó fue el 1 de mayo de 1972 con algunas modificaciones como en 1992 con la reforma del SAR, por otro lado, la Ley del Seguro Social ha tenido algunas, pero no tan significativas como esta última que se hizo y que debería haber entrado en vigor el 1 de enero de 1997, pero por Decreto Presidencial se reformo el párrafo primero del artículo transitorio de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de diciembre de 1995, para que entre en vigor a partir del 1 de julio del mismo año. Es por esto que muestra , que los cambios son más significativos de lo que aparentan sobre todo respecto a cuanto pensiones se refiere ya que si todo hubiese estado tal y como se planeo hubiese entrado en la fecha primeramente pactada, lo cual no fue así.

Los cambios hechos a la Ley del Seguro Social más que ayudar al patrón se le complica, ya que tendrá más carga administrativa, incremento en los empleados con salario mínimo en las cuotas patronales, mientras que para quienes se les pague más, menos será la cuota patronal con respecto a la Ley anterior, en cierta forma puede ser beneficio para los patrones el entregar la información por medio electrónico aunque

por otro lado con la falta de información que se tiene y sobre todo la falta de interés de la población de estar bien informado, se puede incurrir en muchos errores al elaborar dicha información y aun más difícil será a quienes no cuenten con el equipo para llevarla a cabo. Referente a los trabajadores una de las reformas que posiblemente más los perjudica, es el cambio al *seguro de pensiones* ya que anteriormente se tenía como un mínimo de 500 semanas de cotización, y ahora para la nueva Ley se requieren 1250 semanas siendo esto un incremento del 150% y en cuestión de tiempo tenemos que antes eran aproximadamente 10 años de cotización y a partir de que entre en vigor la nueva Ley serán aproximadamente 24 años, para los derecho-habientes que hayan ingresado al Seguro antes del 30 de junio de 1997, podrán optar por pensionarse de acuerdo a la Ley anterior o a la nueva Ley; con la unificación de Infonavit con la Ley del Seguro Social en cuanto a la *determinación del salario base de cotización*, algunos de los factores que integraban para Infonavit ya no integrarán, como los premios por puntualidad y otros ocasionando una reducción en el salario de cotización que quizás aparentemente sea una cantidad muy pequeña la que disminuya pero al paso de los años le será al trabajador más difícil conseguir la puntuación para un crédito; en cuanto al patrón le ayuda una disminución en el salario base de cotización, ya que sus cuotas serán inferiores.

Respecto al caso práctico los resultados que se muestran es que más del 50% de los trabajadores y patrones no conocen las reformas a la Ley del Seguro Social cumpliéndose la hipótesis de que por lo menos el 50% desconoce las reformas a la Ley del Seguro Social, por lo que se puede considerar será difícil que en esta región acepten los cambios ya que los conozcan; un gran número de gente de esta ciudad le da prioridad a otras cosas y no al estar informado de los cambios en materia laboral.

Otra de las características es que tanto trabajadores como patrones desconocen o tienen una idea vaga de lo que significa en realidad Afore y Siafore, el conocimiento que se percibe es por la campaña publicitaria que se ha extendido en los medios de comunicación y por los delegados a las comisiones de “Aforar y Sieforar” a los trabajadores y empleados. Lo que se logra con las visitas a las empresas es ejercer presión a las personas para que se decidan por “la mejor opción”, y en realidad no muestran la comparación ni el estudio que sustente la que sea la mejor.

Sería conveniente que los patrones se preocuparan por el bienestar de los trabajadores, más sí pensamos que las empresas tienen de todo tipo de gente y niveles sociales, al hacerlo posiblemente la homogeneidad de elección se daría, y podríamos pensar en un crecimiento empresarial.

BIBLIOGRAFIA

1. -Moreno Padilla, Javier (1995), *Ley del seguro social*, edit. trillas, 21ª ed.
2. - Pazos, Luis (1997), *Mi dinero y las Afores, ¿Cuál elijo?*, edit. Diana, 1ª ed.
3. - Trueba Lara, José Luis, (1997), *Afores bajo la lupa*, edit. Times editores, 1ª ed.
4. -*Nueva Ley del Seguro Social*, edit. PAC, S. A de C. V.
5. *Ley Federal del Trabajo*, Edit. Porrúa, 1996

HEMEROGRAFIA

1. Amezcua Ornelas, Norahenid; León Saborío, Susana; Sánchez Barrio, Armando; De la Fuente Mejía, José, Seguridad Social en *Revista Laboral*, no. 40, Año IV, pp. 5-74.
2. - Amezcua Ornelas, Norahenid, Afores, Participación de las utilidades en *Revista Laboral*, no. 44, Año IV.
3. - Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), Algo más sobre Afores y Siefiores en *Revista Laboral*, no. 48, Año IV.

4. -De la Fuente Mejía, José, Posposición a las leyes del Seguro Social y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en *Revista Laboral*, no. 52, Año V.
5. - Lederman Anyz, Daniel, Precisiones en torno a las Afores y Siefores en *Revista Laboral*, no. 55, Año V, pp. 13-18.
6. -Sánchez Estrada, Jorge, Para elegir la mejor opción entre Afores en *Revista Laboral*, no. 55, Año V, pp. 38-43.
7. -Vargas Medina, Agustín, AFORES: Las cuentas claras, dinero para comprar un poco de libertad, en *EPOCA, Semanario de México*, no. 298, 17 de febrero de 1997
8. Comisiones oficiales que aplicarán las Afores, en *Revista Laboral*, no. 55, Año V, pp. 46-47
9. - Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y reformas a las leyes conexas en el *Diario Oficial de la Federación*, Mayo 23 de 1996.

MATERIAL DIDACTICO

1. - Expositor C. P. Ordoñez López, Emilio a la Nueva Ley del Seguro Social
2. - L.C. Tomas Rentería, Conferencia Diciembre de 1996.
3. - Nueva Ley del Seguro Social, Conferencia Febrero de 1997.
4. - Exp. Atilano Diaz, Ismael, Análisis y taller de la nueva LSS.