

10
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLAN"



MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A
MYRIAM YOLANDA CIFUENTES MENDIOLA

ASESOR: LIC. FRANCISCO RAMIREZ ORNELAS

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1995



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

10
201

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"CUAUTITLAN"**



**MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES
PATRONALES EN MATERIA LABORAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A
MYRIAM YOLANDA CIFUENTES MENDIOLA

ASESOR: LIC. FRANCISCO RAMIREZ ORNELAS

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEXICO

1995



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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

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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

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

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

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el trabajo de tesis: "Modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral"

que presenta la pasante: Myriam Yolanda Cifuentes Mendiola con número de cuenta: 8105733-3 para obtener el TITULO de: Licenciada en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

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

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 28 de Abril de 1995

PRESIDENTE	<u>L.D. Miguel Angel Muñoz Galván</u>	
VOCAL	<u>L.A. Francisco Ramírez Ornelas</u>	
SECRETARIO	<u>L.A. Alvaro González Mendoza</u>	
1er. SUPLENTE	<u>L.C. Ma. de la Luz Ramos Espinoza</u>	
2do. SUPLENTE	<u>L.D. Isabel Ortega Mondragón</u>	

**A mis padres, y a mi esposo e hija con
todo mi amor.**

A DIOS

**Al Licenciado Francisco Ramírez Ornelas
por su apoyo para la conclusión de éste
trabajo.**

INDICE

INTRODUCCION

OBJETIVOS

HIPOTESIS

CAPITULO 1 OBLIGACIONES 1

1. GENERALIDADES

2. OBLIGACIONES REGULADAS POR LA LEY FEDERAL

DEL TRABAJO 4

2.1. Relaciones laborales de trabajo 4

2.2. Jornada de trabajo 7

2.3. Pago de salarios 9

2.4. Aguinaldo anual 11

2.5. Vacaciones y Prima vacacional 12

2.6. Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento 13

2.7. Comisión Mixta de seguridad e higiene 16

3. OBLIGACIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL

SEGURO SOCIAL 18

3.1. Afiliación de Trabajadores y Patrones 19

3.2. Salario base de cotización 20

3.3. Liquidaciones bimestrales 22

3.4. Seguro de riesgos de trabajo 24

3.5. Incapacidades de enfermedad general, maternidad y de trabajo	25
3.6. Capitales Constitutivos	27
4. OBLIGACIONES ANTE EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES	28
4.1. Inscripción de trabajadores y Patrones	28
4.2. Aportaciones al Fondo	29
4.3. Abonos por conceptos de créditos	30
4.4. Bajas de trabajadores	32
5. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO	33
5.1. Obligaciones del Patrón	33
5.2. Aportaciones Obligatorias	34
5.3. Retiros al SAR	35
CAPITULO II CASO PRACTICO	37
CAPITULO III METODO DE INVESTIGACION APLICADO	70
CONCLUSIONES	84
BIBLIOGRAFIA	86

INTRODUCCION

El presente modelo de obligaciones patronales en materia laboral, tiene como finalidad contribuir como guía para las empresas que desconocen por completo o en parte los requerimientos y procedimientos a seguir en materia laboral. Por lo que se pretende crear conciencia de que dichas obligaciones patronales no se pueden mantener aisladas del contexto legal, ya que reflejarán beneficios mutuos en el ámbito laboral.

Respecto al contenido de este modelo, consta de tres capítulos: El primer capítulo OBLIGACIONES se presentan en primer instancia, las obligaciones reguladas por la Ley Federal del Trabajo, la cual tiene basados sus fundamentos en el artículo 123 Constitucional en donde toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; enseguida se presentan las obligaciones patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social quien tiene por obligación garantizar el derecho humano a la salud; posteriormente se tratan las obligaciones ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores quien tiene por objeto el manejo de recursos económicos para lograr una vivienda digna; Para finalizar con el primer capítulo se habla de la obligación de los patrones de inscribir a los trabajadores en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de manejar el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores.

En el segundo capítulo se presenta un caso práctico de el modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral.

El tercer y último capítulo trata sobre el Método de investigación aplicado en la presente Tesis que es el Método Científico el cual consta de:

- 1.- Identificación del problema
- 2.- Planteamiento de hipótesis
- 3.- Fijación de objetivos
- 4.- Diseño de la investigación
- 5.- Aprobación o disprobación de la Hipótesis original.

Por todo lo anterior, tengo la certeza que el presente trabajo será de gran utilidad para nuestra sociedad.

HIPOTESIS

Con el modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral se obtendrá el crecimiento y sano desarrollo de la organización, así como la optimización en la operación de dichas obligaciones.

OBJETIVO

Lograr el crecimiento y sano desarrollo de la organización así como mejorar los procedimientos del departamento de personal en materia laboral y garantizar al Recurso Humano la aplicación correcta de sus obligaciones.

1. GENERALIDADES

Las obligaciones patronales como vínculos que sujetan a hacer o no hacer determinadas actividades se ven reflejadas en cuanto a que las empresas desconocen los requerimientos y procedimientos a seguir en materia laboral.

Nuestra legislación laboral enuncia los principios fundamentales del equilibrio entre los factores de la producción y justicia social, en donde el trabajo es un derecho que debe exigirse a la sociedad pero es al mismo tiempo un deber en el sentido de aportarle un beneficio.

La Ley Federal del Trabajo, es aplicable en toda la Federación, es decir, en toda la República Mexicana. Reglamenta al apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123 regula las relaciones laborales y está dividido en dos apartados: el "A" se refiere a las relaciones entre trabajadores y empleadores particulares, mientras que el "B" trata de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores. En el presente trabajo se hará referencia al apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo pretende cubrir las necesidades de los trabajadores en diferentes aspectos como por ejemplo: culturales, familiares, ambientales y sociales con tal amplitud que se producen situaciones ambiguas y poco claras cuando se trata de dar cumplimiento a tales obligaciones.

En primer instancia se menciona al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material; al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, y al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios

de uno o varios trabajadores.¹

Se entiende por relación de trabajo, 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.²

En la relación de trabajo existen tres aspectos fundamentales: que el trabajador preste sus servicios personalmente; que lo haga en forma subordinada y que los servicios sean remunerados. La subordinación es el aspecto más importante, ya que a través de ella, se distingue a la relación laboral de otras prestaciones personales de servicios, es decir, que exista por parte del patrón un poder de mando al cual le corresponda un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.³

La relación laboral nace a partir del acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador dando lugar a una serie de obligaciones patronales en materia laboral.

Por lo anterior, el Instituto Mexicano del Seguro Social, en nuestro País, es uno de los instrumentos básicos para redistribuir el ingreso y cumplir los objetivos de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Para alcanzar estas metas, el Instituto Mexicano del Seguro Social requiere del aporte financiero que por Ley está instituido con carácter obligatorio a patrones, trabajadores y Estado.

¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. P.A.C. S.A. de C.V., 1994, art. 8 y 10.

² • OB. CIT. art. 20.

³ • INDEMI. art. 134, Párr. III

Por otro lado, la sociedad industrial que México construye no podrá prosperar si no mejora el nivel de vida de los trabajadores; por lo que toda empresa está obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

El programa de vivienda popular y el conjunto de medidas económicas propuestas en nuestro País son base de una política armónica que va dando forma a un verdadero programa de bienestar colectivo.

Ahora bien, la seguridad social debe consolidarse para propiciar el bienestar de la comunidad ésto es como exigencia económica, pues la redistribución de la riqueza que promueve, no frena el crecimiento sino, por el contrario lo impulsa de manera real y sostenida por lo que existe la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo y observar de acuerdo con la naturaleza de su empresa los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes.

Es así por lo que las obligaciones patronales mejor definidas legalmente constituyen el punto de partida para alcanzar el sano crecimiento de las empresas.

2. OBLIGACIONES REGULADAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.1. Relaciones laborales de trabajo.

Se presume la existencia de la relación de trabajo y del contrato entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.⁴ Esto es que se dá por entendido que toda prestación de servicio personal es una relación de trabajo.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria.⁵

El trabajador mayor de catorce años pero que aún no ha cumplido los dieciséis, la legislación laboral lo considera como incapaz para pactar sus condiciones de trabajo por lo que requiere de una autoridad para ello. A partir de los dieciséis años se considera al trabajador como mayor de edad para los efectos laborales y poder pactar por si mismo la prestación de sus servicios, aunque no puede desempeñar todo tipo de trabajos ya que existen limitaciones establecidas en los artículos 29 y 175 fracc. II de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se enuncian:

Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados.

Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de

⁴. IDDD, art. 21.

⁵. IDDD, art. 22.

dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.⁶

Es requisito de forma, que las condiciones de trabajo se hagan por escrito y por duplicado; a éste escrito se le conoce como contrato y deberá contener los siguientes requisitos:

I Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.

II Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

IV El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.

V La duración de la jornada.

VI La forma y el monto del salario.

VII El día y lugar de pago del salario.

VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa.

IX Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.⁷

Es de especial relevancia el contenido de los contratos individuales de trabajo ya que en los juicios laborales el patrón tiene la obligación de probar posibles controversias como

⁶. ILO, art. 24.

⁷. ILO, art. 25

por ejemplo: la fecha de ingreso del trabajador, el propio contrato, la duración de la jornada y el monto del salario, por lo que resulta un instrumento esencial el contar con dicho contrato individual de trabajo.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad.⁸

Esto es que los contratos de trabajo deberán ser cuidadosamente redactados ya que en su interpretación no se podrá decir que algo se acentó por error y que se quería decir otra cosa, ya que si hay alguna duda en su interpretación, se resolverá a favor del trabajador como lo dispone el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.⁹

Las relaciones de trabajo son generalmente por tiempo indefinido y solo por excepción puede establecerse de manera eventual, esto es, por obra o por un tiempo determinado; así que es indispensable establecer que el contrato se celebra por obra o por tiempo determinado, ya que de no hacerlo se dará por entendido que la relación es por tiempo indefinido.

Ahora bien, la relación de trabajo tendrá una duración que dependerá de la necesidad que se tenga del servicio, así si se trata de un servicio que el patrón requiere de

⁸ LFTD, art. 31.

⁹ LFTD, art. 35.

manera permanente, la relación deberá ser por tiempo indefinido; y si se trata de una necesidad temporal, la relación deberá ser por obra específica o por obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.¹⁰

Esto se refiere a que en el contrato de trabajo se deberá justificar la contratación por obra determinada, así mismo el trabajador deberá del elaborar reportes del avance y fin de la obra ya que el patrón tiene la obligación de probar la terminación de la obra.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

II Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.¹¹

En este caso se deben señalar las circunstancias que justifican la contratación temporal y el tiempo que durará la relación, de ser posible la fecha de sus terminación.

2.2. Jornada de trabajo.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

¹⁰ • MTR, art. 36

¹¹ • MTR, art. 17

La posibilidad de repartir las horas de trabajo se extiende a cualquier caso que sea conveniente para ambas partes, por lo que es común que se decida distribuir el tiempo del sábado de lunes a viernes, y para efectos legales, cada día de trabajo real corresponde a una jornada y un parte proporcional de otra.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta.¹²

La jornada continua es aquella durante la cual el trabajador está a disposición del patrón desde que comienza la jornada hasta que finaliza.

Durante la jornada de trabajo continua se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.¹³

Esta media hora de descanso será considerada como trabajada.

Por el contrario, si el trabajador interrumpe su jornada y deja de estar a disposición del patrón por un tiempo intermedio, esa jornada se considera como discontinua y el tiempo intermedio no forma parte de la jornada.

En casos de emergencia (siniestros) el trabajador tiene la obligación de prolongar

¹² • LMD, arts. 54, 59, 60 y 61.

¹³ • LMD, art. 63.

su jornada sin límite de tiempo.

2.3. Pago de salarios

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.¹⁴

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, o de cualquier otra manera.¹⁵

El salario nominal es la cantidad en dinero que se conviene que ganará el trabajador, según la unidad adoptada: tiempo, destajo, etc. Se refiere a la cantidad de dinero asignada como paga a cada hora, día, semana, etc. de trabajo o pieza hecha.¹⁶

El salario se integra con los pagos hechos en efectivos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.¹⁷

Es importante señalar que existen prestaciones con otro fundamento legal y que no integran al salario; esto se detallará dentro de las obligaciones patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.¹⁸

El salario mínimo es la cantidad menor que recibe un trabajador por la prestación

¹⁴ . DND, art. 82.

¹⁵ . DND, art. 83.

¹⁶ . Añadido Gaceta Periódica ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, ed. México, 1993, p. 199.

¹⁷ . LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ed. P.A.C., S.A. de C.V., 1994, Art. 84.

¹⁸ . DL. CT., art. 83.

de un servicio en una jornada, esto es por día trabajado.

Por lo que se refiere la prolongación de la jornada de trabajo, solo existirá bajo circunstancias extraordinarias, de manera que las horas extras no pueden pactarse en forma periódica siendo su tope máximo de tres horas en un día o de tres veces a la semana. En cuanto al pago del tiempo extraordinario será de un ciento por ciento más hasta nueve horas semanales.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.¹⁹

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.²⁰

El pago del día de descanso semanal se realiza en forma proporcional a los días trabajados en la semana.

En los trabajos donde se requiere una labor continua, el descanso semanal de determinará de común acuerdo entre el patrón y trabajador; La Ley Federal del Trabajo reglamenta que se procurará que el día de descanso sea el domingo.

En cuanto al pago de los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento por lo menos, sobre el salario de los

¹⁹ . IZDEM. art. 64.

²⁰ . IZDEM, art. 69.

días ordinarios de trabajo.²¹

Por lo mencionado en el párrafo anterior, es así como el descanso dominical es una preferencia pero no una obligación para el patrón y se considera que la prima para trabajar en día domingo solo se paga cuando el domingo es un día normal de trabajo, pero si se trata del día de descanso semanal del trabajador éste recibirá además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Ahora bien, por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio y si éste coincide con el día de descanso semanal, (domingo) no es necesario dar un día de descanso más ni pagar una cantidad adicional.

2.4. Aguinaldo anual.

Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere este.²²

El derecho al aguinaldo se genera día a día por lo que el trabajador que no labora el año completo, tiene derecho a la parte proporcional.

Ahora bien, el salario que sirve de base para cuantificar el aguinaldo es el que

²¹ . IRED, art. 71.

²² . IRED, art. 87.

ordinariamente se percibe por día laborado y no el que se conoce como salario integrado.

2.5. Vacaciones y prima vacacional.

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

Después del cuarto año de servicios, el período de vacaciones se incrementará en dos días por cada cinco de servicios.²³

De igual manera que el aguinaldo, las vacaciones se generan día con día pero no se pueden disfrutar hasta después de haber cumplido un año de antigüedad en el trabajo.

Años cumplidos	Días de Vacaciones
1 años	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
de 5 a 9 años	14 días
de 10 a 14 años	16 días
de 15 a 19 años	18 días
de 20 a 24 años	20 días

²³ . LMD, art. 76.

El disfrute de los días de vacaciones deberá de ser en forma continúa por lo menos seis días y no podrán los patrones compensar dicho descanso con alguna remuneración y si el trabajador no labora el año completo, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda por el tiempo laborado.

Si bien el período de vacaciones aumenta mediante la contratación individual o colectiva, si podrá el patrón cambiar por una remuneración los días adicionales, siempre y cuando se estipule en el contrato.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.²⁴

La prima vacacional se paga exclusivamente sobre los días que correspondan al período vacacional y no sobre los días de descanso que se junten con los de vacaciones.

Se entregará constancia a los trabajadores de su antigüedad, del período de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá de descansar.

2.6. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento se establecen como una obligación para los patrones y un derecho para los trabajadores, ya que les permite elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que formulan de común acuerdo el patrón y los mismos trabajadores a través de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, dichos programas deben ser autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que la Capacitación y adiestramiento no representen una carga para el

²⁴ • IREDO, art. 80.

trabajador se procurará que esta se efectúe durante la jornada de trabajo y de preferencia en el lugar de trabajo, aunque las partes pueden pactar que estas se lleven en cualquier otro sitio.

La comisión mixta de capacitación y adiestramiento se integrará por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, con la finalidad de vigilar la utilidad y operación del sistema, esto es, sugiriendo y detectando las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Por lo anterior, la capacitación y el adiestramiento no se consideran como una obligación exclusiva del patrón sino como una obligación compartida entre patrón y trabajadores, no así en lo concerniente a la carga económica ya que esta pertenece a la empresa.

Entre las facultades de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento se encuentran las siguientes:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III. Proponer sistema de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate, y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.²⁵

Cuando las relaciones laborales estén reguladas por un contrato colectivo, los patrones deberán presentar dentro de los quince días siguientes a la celebración de dicho contrato, los planes y programas que se hayan acordado, o en su caso las modificaciones para su aprobación ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

En las empresas donde no rija el contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores para su aprobación, e informar también todo lo concerniente a su constitución y funcionamiento.

Cuando un trabajador haya llevado un curso de capacitación, se le expedirá por parte del capacitador una constancia de habilidades con la que el trabajador acreditará haber aprobado.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, una lista de las constancias que se hayan expedido a los trabajadores.

Estas constancias de harán efectivas para fines de ascensos dentro de la empresa en

²⁵ - LMD. art. 133-R

que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento.

2.7 Comisión Mixta de seguridad e higiene.

Es obligatorio integrar esta Comisión tanto para los patrones como para los trabajadores, estas comisiones estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, con la finalidad de investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

La Comisión Mixta de Seguridad e higiene ejercerá gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Los integrantes de dicha comisión tienen las funciones y deberes siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores.

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran.

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

La finalidad de la inspección de trabajo es la de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, facilitar información técnica y dar asesoramiento sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; y procurar la armonía entre los trabajadores y el patrón.

Los inspectores del Trabajo tienen el deber de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores

y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene así como interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo, exigir la presentación de libros, registros y documentos, a que obliguen las normas de trabajo, sugerir que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de aplicación inmediata en caso de peligro inminente y por último examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

El cumplimiento de esta obligación suele ser vigilado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien en este ámbito siempre persigue que se asegure la vida y la salud de los trabajadores.

3. OBLIGACIONES ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Como antecedentes de la fundación de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se tiene que en el siglo XIX existían solamente las sociedades mutualistas que eran agrupaciones gremiales en las que se daban una especie de ayuda económica para caso de accidente o muerte. Pero fué hasta 1921 con el Presidente Alvaro Obregón en donde se trabajó en un proyecto de la ley del seguro obrero. En 1926 la Cámara de Diputados saca un proyecto de la Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales solo que éste proyecto era para los empleados públicos.

En éste mismo año de 1926 con el General Calles se hizo un proyecto de ley semejante al anterior pero este era para los miembros del Ejército y la armada.

Fué en 1938 que surge el primer proyecto de la ley del Seguro Social; fue una copia de leyes del Seguro Social de otros países por lo que no tuvo gran auge.

En 1941 con el Lic. Manuel Avila Camacho surge la nueva Ley del Seguro Social; y que promulgada el 31 de diciembre de 1942 y fué hasta el 19 de enero de 1943 que se publica en le Diario Oficial de la Federación.

Esta ley tenía cuatro tipos de seguros:

- 1.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 2.- Vejez, invalidez y Muerte.
- 3.- Cesantía en edad avanzada.
- 4.- Enfermedad no profesional y maternidad.

Pero en 1973 en el mandato de Luis Echeverria surge la nueva Ley del Seguro

Social en donde se tiene cuatro tipos de seguro que son los que hasta la fecha se mantienen:

- 1.- Invalidez Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte.
- 2.- Enfermedad general y Maternidad.
- 3.- Riesgo de trabajo y
- 4.- Guarderías.

Ahora bien, las garantías sociales consignadas en el art. 123 Constitucional en donde se tiene por objeto establecer la protección del trabajador y se alcanzan en un grado importante con la creación del Seguro Social ya que tienen por finalidad proteger la vida y la dignidad del trabajador.

El Seguro Social comprende por un lado al régimen obligatorio y por otro lado al régimen voluntario, para nuestro análisis únicamente nos referimos al régimen obligatorio.

Son sujetos al aseguramiento del Régimen obligatorio las personas que se encuentran vinculadas a otras por la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o económica del Patrón.

3.1 Afiliación de Trabajadores y Patrones.

Los patrones que empleen trabajadores sujetos al Régimen del Seguro Social, deberán inscribirse dentro de los ocho días siguientes a la iniciación de sus trabajos, suministrando las informaciones que solicite el Instituto en relación con las condiciones de trabajo, objeto de la empresa, naturaleza de las actividades que se desarrollan y además datos importantes para el Seguro que a juicio del propio Instituto sean necesarios.

Así mismo, el Instituto asignará a cada patrón un número de registro y le

proporcionará una tarjeta de identificación patronal, la que deberá mostrar siempre que lo requiera el Instituto. En dicha tarjeta constará la clase y agrado de riesgo que corresponda a la empresa y el patrón deberá mencionar su número de registro en toda gestión que realice ante esta Institución.

Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario dentro de un plazo no mayor a cinco días, así como llevar registros relativos a nóminas y listas de raya asentando en número de días trabajados y salarios percibidos, con la finalidad de que el Instituto verifique la existencia, cuantía y naturaleza de las obligaciones que el patrón entera al Instituto por concepto de cuotas obrero patronal.

3.2. Salario base de cotización.

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.²⁶

No se tomarán en cuenta para la integración del salario base de cotización los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el

²⁶ LEY DEL SEGURO SOCIAL, ed. Ediciones Financas ISEP,S.A., 1994, art. 32

cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.

-Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus Trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro.

-Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa.

-Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

-Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% de salario base de cotización.

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

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del Patrón.

Los trabajadores de ser afiliados al IMSS, se darán de alta con el salario base de cotización que reciban en ese momento siendo el límite superior del salario equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el D.F. y como límite inferior el salario mínimo del área geográfica respectiva.

Cuando se trate de seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, el límite superior será el equivalente a diez veces el salario mínimo general vigente en el

D.F.

Ahora bien, el pago de las cuotas obrero patronales se hará por bimestre y será el Instituto quien determine anualmente en número de semanas que comprende cada bimestre.

En cuanto al los trabajadores que tengan como percepción el salario mínimo, es obligación del patrón cubrir íntegramente la cuota del trabajador. A los demás trabajadores el monto de las cuotas les serán descontadas en los mínimos y máximos ya señalados en el párrafo anterior; y cuando el patrón no descuenta oportunamente las cuotas que correspondan al trabajador, sólo podrá descontar cuatro cotizaciones semanales acumuladas, las restantes quedarán a su cargo.

Retomando el aspecto de la integración del salario, cabe mencionar que cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas, estas se sumarán para la integración del salario y, cuando de igual manera perciba retribuciones periódicas pero de cuantía desconocida se integrarán al salario obteniendo un promedio del bimestre inmediato anterior.

3.3 Liquidaciones bimestrales.

Como habíamos mencionado en párrafos anteriores, el patrón enterará al IMSS, las cuotas que, conforme a la Ley debe cubrir él y sus trabajadores en los ramos de enfermedad general, maternidad y de invalidez vejez, cesantía en edad avanzada y muerte así como las ramas que sólo a ellos les corresponde pagar en el seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Los patrones deberán efectuar el pago de las cuotas en las oficinas del Instituto, entendiéndose por período de pago de cuotas un bimestre y así mismo el Instituto es quien determina anualmente el número de semanas que comprende cada bimestre.

Para efectuar dicho pago, el patrón deberá presentar una cédula o carátula que contiene un resumen de los importes a pagar en las diferentes ramas del Seguro y además un listado o liquidación en la cual se especificará el número de afiliación del trabajador, su nombre, salario base de cotización, tipo de movimiento (alta, baja o modificación de salario) y semanas cotizadas en las ramas de enfermedad y maternidad e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, dentro de las cuales se indicará si existe una incapacidad o ausentismo de los trabajadores.

Con la finalidad de poder llevar a cabo los descuentos a los trabajadores y que el patrón conozca el importe de su aportación, éste deberá ajustarse a la siguiente tabla:

RAMAS DEL SEGURO

AÑO	ENFER. Y MAT.		I.V.C.M.		TOTAL	
	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRABAJADOR	PATRON	TRAB.
94	8.750%	3.125%	5.670%	2.025%	14.420%	5.15%
	Hasta un tope de 25 veces S.M.G.		Hasta un tope de 10 veces S.M.G.			

La rama del Seguro de Guarderías se calcula aplicando el 1% al salario base de cotización y sólo es cubierta por el Patrón.

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

Además los patrones efectuarán pagos provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a más tardar el día quince de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre, y diciembre de cada año. Este pago provisional será el cincuenta por ciento del monto de las cuotas obrero patronales correspondiente al bimestre inmediato anterior.

3.4 Seguro de riesgo de trabajo.

Para determinar la prima a cubrir por el seguro de riesgo de trabajo, las empresas serán clasificadas y agrupadas de acuerdo con su actividad en clases, cuyos grados de riesgo se señalan para una de las clases.

Cuando en patrón se inscribe por primera vez en el Instituto o al cambiar de clase por modificación en sus actividades, las empresas invariablemente serán colocadas en el grado medio de la clase que les corresponda y con apego a dicho grado pagarán la prima del Seguro de riesgo de trabajo.²⁷

Existen cinco clases de empresas y varían según el giro de la empresa, esta variación de clases se determinan en una lista de diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores y asignando a cada uno de los grupos que forma dicha lista, a una clase determinada.

Los patrones tendrán la obligación de revisar anualmente el grado de riesgo en que se haya clasificado, para determinar de acuerdo con sus índices de siniestralidad si éste permanece en su mismo sitio, si aumenta o disminuye.

²⁷ . Ob. cit. p. 79.

La disminución o aumento procederá cuando el índice de siniestralidad de los riesgos de trabajo terminados durante el lapso que fije el Instituto con dependencia de la fecha en que ésto hayan ocurrido, sea inferior o superior al correspondiente al grado de riesgo en que la empresa se encuentre cotizando.

Ahora bien, con respecto al pago de la prima correspondiente al grado de riesgo se aplicará únicamente el porcentaje arrojado por la tabla de clasificación al total de la rama de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

3.5. Incapacidades de enfermedad general, maternidad y de trabajo.

Las incapacidades del seguro de enfermedad general, tendrán comienzo el día en que se de aviso al IMSS y su personal constate la existencia de la enfermedad.

El asegurado tendrá derecho a algunas prestaciones entre las que se encuentran: asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria; subsidio en dinero, si la enfermedad incapacita al trabajador para realizar su trabajo hasta el término de cincuenta y dos semanas, y si el asegurado continúa enfermo, a su solicitud el IMSS prolongará su subsidio por veintiséis semanas más.

También tendrán derecho a los servicios en caso de enfermedad, la esposa (o) del asegurado (a), los hijos menores de dieciséis años, el padre y la madre cuando vivan en el hogar del asegurado.

El IMSS proporcionará certificado de incapacidad al trabajador para que con ella pueda cobrar el subsidio y proporcione la copia al patrón, en un plazo no mayor de 48 horas.

Cuando el trabajador es dado de baja por el patrón debido a que éste desconoce que el trabajador se encuentra incapacitado, la baja no surtirá efecto.

En los casos de seguro de maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a la asistencia obstétrica necesaria, durante en embarazo, el alumbramiento y el puerperio además gozará de un subsidio en dinero que recibirá por cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo; al nacer el hijo, recibirá además una canastilla.

Ahora bien, para que la asegurada pueda gozar del subsidio, se requiere que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales, aún cuando no sean continuas, durante doce meses anteriores a la fecha desde la cual deba comenzar el pago del subsidio.

Las incapacidades de trabajo se dan cuando ocurre un accidente, esto es, toda lesión orgánica o perturbación funcional producida repentinamente en ejercicio o motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar o el tiempo en que se presente y cuando surge un estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Este tipo de incapacidad si repercute en el grado de siniestralidad para efectos de evaluar y modificar la prima del seguro de riesgo de la empresa.

También se considera como accidente de trabajo el que ocurra al asegurado, al trasladarse directamente de su domicilio al trabajo o viceversa; pero éste tipo de accidentes no se consideran para la evaluación del riesgo de trabajo en la empresa.

Por lo que se refiere a prestaciones, el trabajador tendrá derecho a la asistencia

médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como a aparatos de prótesis y ortopedia; si se incapacita al trabajador, recibirá un subsidio del 100% de su salario integrado, hasta que se dé de alta o se genere una pensión.

El trabajador deberá presentar al patrón además de la incapacidad, el formato de accidente de trabajo que le otorga el IMSS para ser llenado por el patrón, quien a su vez por conducto del asegurado devolverá al Instituto para que con las copias correspondientes se vaya evaluando el índice de siniestralidad de la empresa para efectos del grado de riesgo.

Posteriormente el patrón recibirá su copia de éste aviso de accidente de trabajo y el trabajador presentará un aviso de alta para reincorporarse a su trabajo normalmente.

3.6. Capitales Constitutivos.

Se entiende por Capital Constitutivo el bien económico que el IMSS obtiene del patrón debido a que éste no asume sus obligaciones; esto es cuando los avisos de alta, baja o modificación de salario de los trabajadores asegurados sean entregados al IMSS fuera del plazo estipulado (cinco días) y ocurra un siniestro.

Por lo anterior, el patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto las prestaciones en dinero a favor del trabajador asegurado, más un porcentaje que determina la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es así como el patrón queda librado de tal obligación, esto es, cubriendo todo el importe del Capital Constitutivo.

4. OBLIGACIONES ANTE EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

El Infonavit tiene como finalidad, establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito barato para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o la construcción, reparación o mejoramiento de sus habitaciones.

El patrimonio del infonavit se integra:

- I. Por las aportaciones que deben hacer los patrones de conformidad con el artículo 123 apartado A fracc. XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Título cuarto capítulo tercero de la Ley Federal del Trabajo y con los rendimientos que provengan de la inversión de éstos recursos.
- II. El subsidio que proporcione el Gobierno Federal.
- III. Con los bienes y derechos que adquiera por cualquier Título y
- IV. Con los rendimientos que se obtengan de la inversión de los recursos anteriores.²⁸

4.1. Inscripción de Trabajadores y Patrones

Son obligaciones de los patrones:

Proceder a inscribir a sus trabajadores presentando la forma HISR 143 registro Patronal, así como dar aviso de altas, bajas y modificaciones de salario y de descontar a sus trabajadores de sus salarios integrados la cantidad que se destine al pago de abonos para

²⁸ • LEY DEL INFONAVIT. ed. Ediciones Placeta ICEP, S.A., 1994, art. 4

cubrir préstamos otorgados por el Instituto así como el 1% para gastos de mantenimiento de conjuntos habitacionales.

Efectuar las aportaciones al fondo Nacional de la Vivienda en Instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores.

Estas aportaciones son gastos de previsión social de las empresas.

Ahora bien, a fin de que las Instituciones de crédito puedan individualizar dichas aportaciones, los patrones deberán proporcionar a las mismas, información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Los Patrones acreditarán ante el Instituto el monto de las aportaciones hechas en favor de sus trabajadores mediante la presentación de las formas HISR 147, HISR 148, HISR 90 y HISR 91. Estas aportaciones se enterarán mensual o bimestralmente según el caso a través de las oficinas receptoras de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

4.2. Aportaciones al Fondo.

Para dar cumplimiento con la obligación patronal de dar habitación digna a sus trabajadores, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la vivienda el 5% sobre los salarios²⁹ de los trabajadores a su servicio.

El pago de las aportaciones se efectuarán por bimestres vencidos, a más tardar el día diecisiete de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada

²⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, art. P.A.C. S.A. de C.V., 1994, art. 143.

año.

4.3. Abonos por Conceptos de Créditos.

El Infonavit hará llegar al patrón las formas de "pago bimestral de descuentos al trabajador", esto es un talonario con el cual habrán de enterarse los descuentos sobre salarios integrados de los trabajadores que han recibido un crédito del Instituto.

Además, el patrón recibirá un aviso "para retención de descuentos" en el cual se notificará: El nombre del trabajador o trabajadores a quienes se haya otorgado un préstamo, así como el porcentaje que sobre el salario integrado se le deberá descontar según la periodicidad con que se paguen los salarios a los trabajadores; y el Patrón deberá:

1. Verificar si la información impresa en los mencionados documentos corresponde con la que reflejan sus propios registros.

2. Comprobar si el número de juegos de formas de pago bimestral, corresponde al que se indica en el acuse de recibo.

3. Procederá a verificar los siguientes datos en las formas de pago bimestral de descuentos efectuados al trabajador:

- Nombre del trabajador.

- Año y bimestre a que corresponden las formas.

4. Procederá a llenar los siguientes espacios:

- Anotará sobre la línea "percepción bimestral" la cantidad correspondiente a las percepciones obtenidas por el trabajador por concepto de salario integrado, durante el bimestre indicado.

- Anotará sobre la línea identificada por porcentaje de descuento o cuota fija la cifra "20" del salario integrado que corresponda, con excepción de aquellos trabajadores que perciban una vez el salario mínimo y a quienes se les haya otorgado un crédito, el porcentaje de descuento será del 19% del salario integrado y del 1% por concepto de la cuota de mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate.

- Indicará el monto del abono con número en la casilla identificada con ese nombre, calculándolo en base a multiplicar la percepción bimestral integrada por el porcentaje de descuento, redondeado a centavos.

- Indicará el monto del descuento para el mantenimiento en la casilla 1 % cuota de mantenimiento en base a multiplicar la percepción bimestral integrada por el 1%.

- En la línea identificada como importe del pago con letra la cantidad que resulte de sumar la cantidad anotada en monto del abono más la anotada en la casilla del 1% de mantenimiento.

- En la casilla importe del pago, se anotará la cantidad que resulte de sumar el importe anotado en la casilla monto del abono más 1% cuota de mantenimiento.

- Firmará sobre la línea indicada el Patrón o su representante legal.

El entero de los descuentos se hará a más tardar el día 15 o al día siguiente hábil, si aquél no le fuere, del mes subsecuente al bimestre al que corresponda efectuar las aportaciones del 5% sobre el salario integrado de los trabajadores.³⁰

³⁰ LEY DEL INCONAVIL, ed. Ediciones Fiscoles ISSF, S.A., 1994, art. 22 del Reglamento.

4.4. Bajas de Trabajadores.

Junto con el aviso para la retención de descuentos el Patrón recibirá un talón de liberación a la retención con el cual se notificarán, las condiciones de excepción que impidan al patrón efectuar la retención de las cuotas para la amortización de los créditos.

Se anotará en el talón de liberación de la retención en la casilla "motivo" las claves que explican la justificación por la que no se realizó la retención al trabajador.

CLAVE	MOTIVO
N	El trabajador nunca ha laborado para el Patrón.
P	El trabajador sufre de alguna incapacidad, presentando además copia del dictamen del IMSS.
M	El trabajador falleció, presentar copia del acta de defunción.
S	El trabajador causó baja, anotar la fecha.
J	El trabajador se ha jubilado.
O	Otras causas, acompañar de comprobante que identifique la omisión.

Cabe hacer mención que en el caso de que el Patrón hubiese recibido del Instituto el aviso de retención y no así las formas de pago bimestral de descuentos efectuados al trabajador, deberá acudir a las oficinas de Infonavit a solicitar una forma provisional para el pago del abono y efectuar dicho pago, de igual manera deberá proceder a falta del talón de liberación a la retención.

5. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

El 24 de febrero de 1992, fué publicado en el Diario Oficial de la Federación los ordenamientos legales que crean el Sistema de Ahorro para el retiro (SAR), dicho sistema inició el 1o de mayo de 1992 y será obligatorio para los patrones cuyos trabajadores estén afiliados al IMSS.

El objetivo del SAR, radica en que las pensiones que otorga el IMSS han perdido su valor adquisitivo por la inflación que padeció el País en la última década. Adicionalmente, el crecimiento de pensionados en relación a la población económicamente activa hará todavía mas difícil que las pensiones del IMSS puedan mantenerse en los niveles actuales, por lo que el SAR tiene la finalidad de mejorar el ingreso disponible de los trabajadores cuando llegue el momento de su jubilación. Además el SAR permitirá también el desarrollo de una mayor capacidad y eficiencia en el financiamiento de viviendas para los trabajadores.

5.1. Obligaciones del Patrón.

El SAR representa para el Patrón una carga financiera y administrativa considerable, entre sus obligaciones destacan las siguientes:

- Abrir una cuenta global en el banco de su elección, donde depositará las aportaciones en favor de sus trabajadores.

Recabar de sus trabajadores la información requerida para llevar a cabo la apertura de dichas cuentas.

- Efectuar oportunamente las aportaciones al seguro de retiro y el Fondo Nacional de la Vivienda.

- Entregar a sus trabajadores los comprobantes emitidos por el Banco, a más tardar con el último recibo de nómina del mes par siguiente al pago de las aportaciones.

- Entregar al sindicato una relación de las aportaciones efectuadas por cuenta de sus agremiados.

Es importante mencionar que un trabajador no podrá tener mas de una cuenta de ahorro para el retiro, ya que esta cuenta tendrá como clave única el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador, incluyendo la homoclave.

5.2. Aportaciones obligatorias.

Aportación obligatoria al Seguro de Retiro.- La Ley del Seguro Social en su artículo 183 establece una aportación obligatoria a cargo de los Patrones equivalente al 2% mensual sobre el salario base de cotización al IMSS, para este caso, con un tope de 25 veces el salario mínimo que rija en el D.F.

Esta aportación es una contribución nueva a cargo del Patrón y se depositará bimestralmente en favor del trabajador en la subcuenta del seguro de retiro en su cuenta individual.

Esta aportación es deducible del impuesto sobre la renta para el Patrón y no es acumulable a los ingresos del trabajador al igual que los rendimientos que genere.

Las personas no sujetas al régimen de afiliación obligatoria al IMSS, podrán abrir una cuenta en el SAR y efectuar aportaciones voluntarias. Estas aportaciones serán

deducibles del impuesto sobre la renta hasta en un 2% del tope de 10 veces del salario mínimo general vigente en el D.F.

Cuando los bancos no tengan instrucciones específicas de los trabajadores, los recursos de esta subcuenta, serán invertidos en Banco de México donde se les garantizará un rendimiento real del 2% cuando menos.

Aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda.- Las cuotas Patronales del 5% al Infonavit y las cantidades descontadas de los sueldos de los trabajadores para cubrir créditos otorgados por dicho Instituto y para la administración de dichos conjuntos habitacionales serán depositados bimensualmente por los patrones en la subcuenta del fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.

El trabajador puede en cualquier momento, ya sea a través de su Patrón o directamente en el banco que lleva su cuenta individual, efectuar aportaciones adicionales a su subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda. En algunos casos, estas aportaciones ayudan al trabajador a juntar el enganche para el otorgamiento de un crédito.

Las aportaciones para la vivienda serán depositadas en la cuenta del Infonavit en Banco de México y devengarán intereses en función del remanente de operación del Instituto, procurando conservar permanentemente por lo menos, su valor real.

5.3. Retiros al SAR.

El trabajador podrá disponer de los recursos totales en su subcuenta del seguro del retiro a los 65 años de edad, cuando adquiere el derecho a disfrutar una pensión de retiro o en caso de incapacidad permanente total o parcial del 50% o más.

En caso de muerte del trabajador, serán los beneficiarios quienes podrán recibir dichos recursos. Si así lo desean el trabajador o sus beneficiarios, los fondos podrán ser entregados a una entidad financiera a fin de adquirir una pensión vitalicia.

En situaciones de incapacidad temporal o desempleo el trabajador podrá efectuar retiros parciales hasta el 10% del saldo.

Cuando el retiro sea en una sola exhibición, el monto retirado de la subcuenta del seguro de retiro, acumulado a las demás percepciones que obtenga el trabajador por concepto de primas de antigüedad, retiro o indemnizaciones, estará exento del impuesto sobre la renta hasta por el equivalente a 90 días de salario mínimo por año de cotización y el excedente pagará impuestos en los términos de la Ley del Impuesto sobre la renta.

Estas reglas también son aplicables para el retiro de la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda, excepto en lo que se refiere a retiros parciales por incapacidad o desempleo que no están permitidos.

Los beneficios que reciba el trabajador en el momento de su jubilación dependerán en forma importante de las aportaciones adicionales que haya hecho durante su vida activa y de las decisiones de inversión que tome respecto de sus recursos en el SAR.

Con una aportación del 2% no se puede esperar que reciba una renta vitalicia al momento de la jubilación equivalente al importe de su último sueldo; sin embargo el SAR ofrece ser un complemento de importante consideración

CASO PRACTICO

La administración de los Recursos Humanos tiene como una de sus principales tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización, para su óptimo funcionamiento; por lo que el Recurso Humano es el más importante dentro de una organización; quien aporta su trabajo, talento, creatividad y dinamismo; todo esto orientado al sano desarrollo de la misma.

El presente caso práctico tiene la finalidad de dar a conocer en forma ordenada la integración de un modelo de obligaciones patronales en materia laboral.

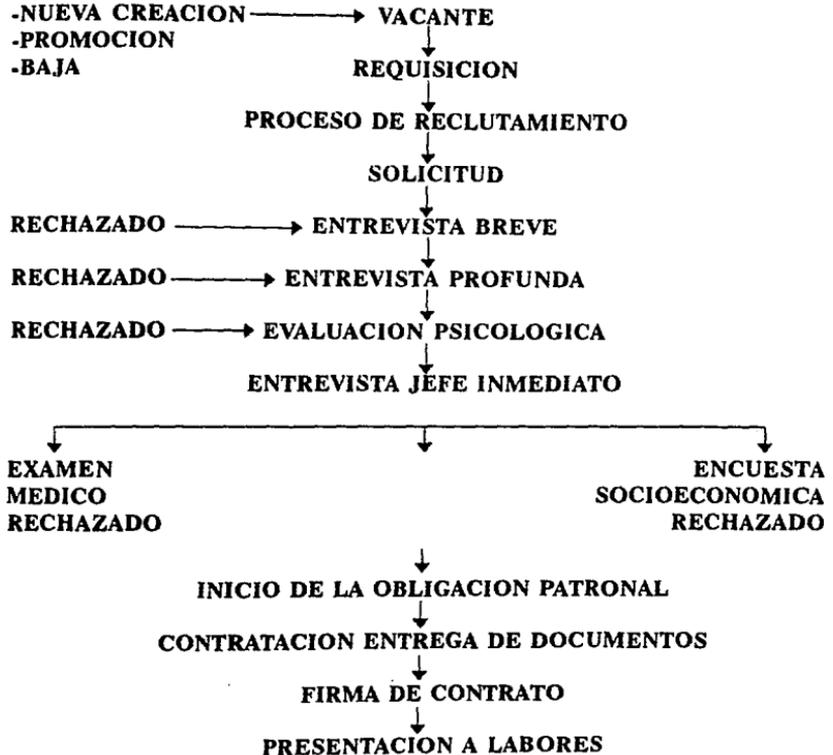
Primeramente se necesita contratar al personal idóneo para un puesto vacante existente, así como, llevar a cabo los trámites administrativos. A esta acción se le conoce como reclutamiento y es llevada a cabo por un área de la empresa, quien realiza las actividades necesarias para hacer de una persona totalmente extraña, un candidato al puesto vacante; y la selección es la elección de los candidatos con mayores capacidades y cualidades para cubrir el puesto vacante.

A continuación se presenta un diagrama de flujo del proceso de Reclutamiento y Selección de personal, en el que además se indica donde dan inicio las obligaciones patronales.

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE SELECCION

CAUSAS DE VACANTE:

- NUEVA CREACION
- PROMOCION
- BAJA



Es indispensable que toda persona reclutada llene la solicitud de empleo, ya que es un instrumento que ofrece una manera más rápida y sistemática de obtener información variada acerca del Solicitante, aún cuando se presente con curriculum vitae.

La solicitud deberá abarcar por lo menos: Datos personales, escolares, familiares, económicos, laborales, habilidades técnicas, perspectivas y referencias particulares.

Con los datos anteriores, se podrá llevar a cabo una entrevista formal, en la que, es importante exponer al solicitante la actividad a realizar, el sueldo, el horario de trabajo y las condiciones laborales.

De lo anterior dependerá en gran medida que el candidato acepte o rechace la proposición que se le hace.

Una vez seleccionado el candidato se procederá a efectuar el examen médico ya sea en el Sector Salud o con el médico de la empresa si se cuenta con éste.

El examen médico tiene como finalidad conocer la capacidad física del sujeto, para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean.

Aprobado el examen médico se le solicitará al candidato los documentos necesarios para su contratación; los cuales pasarán a formar parte de su expediente dentro de la empresa, los documentos son copias fotostáticas de: Acta de nacimiento, certificado del último grado de estudios, registro federal de contribuyentes, afiliación IMSS, pre cartilla o cartilla liberada (hombres), comprobante de domicilio, cartas de recomendación de los últimos empleos, dos fotografías, estado de cuenta de FONACOT (si cuenta con crédito), formato de cambio de patrón para descuento de INFONAVIT.

Una vez que se han entregado todos los documentos al departamento de reclutamiento y selección, se llevarán a cabo los trámites administrativos, para dar a firmar el contrato, para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como del patrón.

A continuación se presentan modelos de contratos de trabajo y de los formatos que de manera directa impactan como obligaciones patronales en materia laboral.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO QUE CELEBRAN POR UN PARTE _____
COMO PATRON, REPRESENTADA POR _____
Y POR LA OTRA EL (LA) SR. (SRITA). COMO TRABAJADOR (A) Y QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

DEL PATRON:

I.- Declara el patrón ser una sociedad _____ constituida de acuerdo con las leyes mexicanas, ante la fé del Notario Público

No. _____ en Escritura Pública No. _____ de fecha

II.- Declara el patrón que con motivo de _____

necesita contratar los servicios temporales de una persona que pueda desahogar el trabajo consistente en _____

DEL (A) TRABAJADOR (A):

I.- El (la) Trabajador (a) declara ser de sexo _____ con fecha de estado civil _____ y con domicilio en _____ nacimiento _____ y de nacionalidad _____ en la ciudad de _____.

II.- Declara el trabajador (a) que ha recibido una completa explicación del trabajo que va a desarrollar y de su naturaleza temporal, y manifiesta que posee los conocimientos y aptitudes necesarios para su eficaz desempeño, por lo que manifiesta su conformidad para prestar sus servicios por el tiempo de _____.

GENERALES:

I.- En consecuencia ambas partes aceptan celebrar el presente contrato de trabajo por tiempo determinado, conforme a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- El patrón contrata los servicios del (la) trabajador (a) por un término de _____ de acuerdo con las declaraciones anteriores.

SEGUNDA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios desarrollando

las siguientes labores: _____

Pero bien entendido que las anteriores labores constituyan su ocupación principal, y se obliga también a acatar las ordenes e instrucciones que reciba del patrón o sus representantes en relación directa o conexas de su trabajo, que desarrollará en el lugar y tiempo que se le indiquen, de acuerdo a las necesidades de la empresa, en la inteligencia de que finalizado el término señalado en la cláusula anterior, la relación de trabajo se dará por terminada de acuerdo con el Art. 53, Fracc. III de la L.F.T.

TERCERA.- El (la) trabajador (a) acatará siempre las disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo de la empresa, y las demás disposiciones y ordenes que le dicte el patrón.

CUARTA.- La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas a la semana en jornada diurna, cuarenta y cinco en jornada mixta y cuarenta y dos en jornada nocturna, durante seis días a la semana. El (la) trabajador (a) está de acuerdo en prestar sus servicios de acuerdo con las necesidades de la empresa, bastando para el cambio del turno la notificación del patrón.

QUINTA.- El (la) trabajador (a) deberá trabajar tiempo extraordinario cuando por circunstancias especiales le sea requerido por la empresa, en este caso recabará previamente del Jefe del Departamento la orden de tiempo extra, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo laborado en exceso de la jornada legal.

SEXTA.- El (la) trabajador (a) percibirá como salario la cantidad de

\$ _____ por concepto de cuota diaria, suma que le será pagada los días _____ de cada semana, por dicha suma otorgará un recibo a favor de la empresa, por los salarios devengados hasta el momento, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el salario cubre el trabajo desempeñado e implica un finiquito para la empresa por ese concepto sin que pueda exigir posteriormente pago alguno, ya que cualquier cantidad a la que creyera tener derecho, deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia.

SEPTIMA.- El (la) trabajador (a) será capacitado ó adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en la Ley.

OCTAVA.- Ambas partes están de acuerdo en que lo expresamente establecido en el presente contrato se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, y a la jurisdicción de los tribunales del trabajo de la Ciudad de _____, renunciando al fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes y futuros.

NOVENA.- Leído que fué ambas partes éste documento y una vez enterado de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en _____, a los _____ días del mes de _____ de _____.

EL PATRON

EL (LA) TRABAJADOR (A)

Recibí copia del presente contrato:

EL (LA) TRABAJADOR (A)

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA QUE
CELEBRAN POR UNA PARTE _____
COMO PATRON, REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL (LA) SR. (SRITA).
_____ Y POR LA OTRA _____
COMO TRABAJADOR (A) Y QUE SE SUJETAN A LAS SIGUIENTES
DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

DEL PATRON:

I.- Declara el patrón ser una sociedad _____ constituida
de acuerdo con las leyes mexicanas, ante la fé del Notario Público

No. _____ en Escritura Pública No. _____ de fecha _____

II.- Declara el patrón que por necesidades del trabajo requiere la realización de la siguiente
obra: _____

III.- Declara el patrón que la obra determinada especificada en la declaración anterior, es

de naturaleza extraordinaria y no puede ser realizada por el personal ordinario de la empresa por lo que requiere los servicios temporales de una persona capacitada para su desarrollo.

DEL TRABAJADOR:

I.- El (la) Trabajador (a) declara ser de sexo _____ con fecha de nacimiento _____ y de nacionalidad _____ estado civil _____ y con domicilio en _____ en la ciudad de _____.

II.- Declara el (la) trabajador (a) que ha recibido una completa explicación de la obra a desarrollar y de su naturaleza temporal, y manifiesta que posee los conocimientos y aptitudes necesarios para su eficaz terminación.

GENERALES:

I.- Ambas partes de común acuerdo, declaran que la obra determinada motivo del presente contrato, deberá terminarse en un plazo máximo de _____ días.

II.- Ambas partes acuerdan celebrar el presente contrato de trabajo de acuerdo con las siguientes:

CLAUSULAS:

PRIMERA.- El patrón contrata los servicios del (la) trabajador (a) por un término de hasta _____ días, tiempo que se calcula como máximo para la

realización de la obra determinada materia del presente contrato.

SEGUNDA.- El trabajador (a) se obliga a prestar al patrón sus servicios temporales y personales para la realización de la obra determinada consistente en _____

conviniendo al mismo tiempo en seguir las instrucciones que reciba del patrón o sus representantes en relación a la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo; debiendo atender cualquier actividad relacionada directa o indirectamente con su trabajo principal de acuerdo con las necesidades de la empresa, en la inteligencia que una vez terminada la obra materia de la relación de trabajo se terminará esta sin responsabilidad para el patrón.

TERCERA.- El (la) trabajador (a) acatará siempre las disposiciones del Reglamento Interior del Trabajo de la empresa, y las demás disposiciones y ordenes que le dicte el patrón.

CUARTA.- La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas a la semana en jornada diurna, cuarenta y cinco en jornada mixta y cuarenta y dos en jornada nocturna, durante seis días a la semana.

El (la) trabajador (a) está de acuerdo en prestar sus servicios de acuerdo con las necesidades de la empresa, bastando para el cambio del turno la notificación del patrón.

QUINTA.- El (la) trabajador (a) deberá trabajar tiempo extraordinario cuando por circunstancias especiales le sea requerido por la empresa, en este caso recabará previamente del Jefe del Departamento la orden de tiempo extra, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo laborado en exceso de la jornada legal.

SEXTA.- El (la) trabajador (a) percibirá como salario la cantidad de \$ _____ por concepto de cuota diaria, suma que le será pagada los días _____ de cada semana, por dicha suma otorgará un recibo a favor de la empresa, por los salarios devengados hasta el momento, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el salario cubre el trabajo desempeñado e implica un finiquito para la empresa por ese concepto sin que pueda exigir posteriormente pago alguno, ya que cualquier cantidad a la que creyera tener derecho, deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia.

SEPTIMA.- El (la) trabajador (a) será capacitado ó adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a los dispuesto en la Ley.

OCTAVA.- Ambas partes están de acuerdo en que lo expresamente establecido en el presente contrato se sujetarán a las disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, y a la jurisdicción de los tribunales del trabajo de la Ciudad de _____, renunciando al fuero que pudiera corresponderles en razón de sus domicilios presentes y futuros.

NOVENA.- Leído que fué ambas partes éste documento y una vez enterado de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en _____, a los _____ días del mes de _____ de _____.

EL PATRON

EL (LA) TRABAJADOR (A)

Recibí copia del presente contrato:

EL (LA) TRABAJADOR (A)

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO EN LA CIUDAD DE
MEXICO. A LOS _____ DIAS DEL MES DE _____ DEL AÑO DE _____
ENTRE _____ CON DOMICILIO EN _____
_____ Y REPRESENTADO POR _____
_____ DE NACIONALIDAD _____
DE _____ AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL _____ COMO PATRON, Y _____
_____ DE AÑOS DE EDAD,
ESTADO CIVIL _____ DE NACIONALIDAD _____
Y CON DOMICILIO EN _____

COMO TRABAJADOR, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

1a. el patrón declara que está constituido en una empresa de carácter _____ que se encuentra representada por _____ y que tiene como fines sociales los siguientes:

2a. El trabajador manifiesta llamarse como ha quedado determinado en el proemio, y expresamente declara que conoce a la perfección el puesto para el cual se le pretende contratar, por lo que tiene la capacidad suficiente para el desempeño del mismo.

Expuesto lo anterior, las partes otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- La duración de este contrato será por tiempo indefinido y no podrá modificarse, suspenderse, rescindir-se o terminarse sino por voluntad de ambas partes o por las causas establecidas por la Ley federal del Trabajo vigente.

SEGUNDA.- El trabajador _____ se obliga a prestar sus servicios consistentes en _____

En forma enunciativa, no limitativa y por lo tanto el trabajador se obliga a llevar a cabo

todas las labores anexas o conexas con su obligación principal.

TERCERA.- El trabajador señor _____

se obliga a prestar los servicios de que habla la Cláusula anterior bajo la dirección y dependencia del Patrón o su representante y en el lugar que éstos ordenen, conviniendo en que los mismos tendrán derecho a cambiarle de trabajo cuando lo estimen pertinente sin detrimento del salario pactado.

CUARTA.- La duración de la jornada de trabajo será la que marca la Ley Federal del Trabajo según se trate de trabajo diurno, mixto ó nocturno y el trabajador desempeñará sus labores todos los días de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo, excepción hecha de los días que se señalen como descanso semanal, descansos obligatorios y vacaciones anuales y que constan en este mismo contrato, queda expresamente convenido que el patrón tiene el derecho de modificar o cambiar el horario de labores cuando así lo estime conveniente.

QUINTA.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, el trabajador estará obligado a laborar tiempo extraordinario en los términos del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo. Sólo se considerará y se pagará como tiempo extra el que exceda de la jornada semanal establecida en la Cláusula anterior, y únicamente podrá trabajarse con la autorización por escrito del patrón o su representante.

SEXTA.- SUELDO. La empresa podrá pagar indistintamente al trabajador su sueldo por unidad de obra o por unidad de tiempo. El trabajador no podrá dejar de obedecer las órdenes aún cuando hubiere inconformidad por el sistema aplicado. El lugar de pago de sueldos será el centro de trabajo y la forma de pago será como sigue:

SEPTIMA.- Por cada seis días de trabajo, el trabajador contratante tendrá un día de descanso con goce de salario íntegro, conviniéndose en que por regla general dicho día será el _____ de cada semana, pero la empresa tendrá derecho a señalarle cualquier otro día cuando lo estime pertinente.

OCTAVA.- Serán días de descanso obligatorios; el 1o. de Enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, y 25 de diciembre de cada año y el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la Transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y en estos días el trabajador disfrutará de su salario íntegro.

NOVENA.- El trabajador disfrutará de seis días laborales de vacaciones, después del primer año de servicios; este período se aumentará en dos días laborables por cada año consecutivo de servicios, hasta llegar a un máximo de doce días de vacaciones. Después del cuarto año, este período se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

DECIMA.- RESCISION Y TERMINACION DE ESTE CONTRATO. Sin perjuicio de cualquier disposición legal, éste contrato se rescindirá o terminará sin responsabilidad para la empresa:

A. Por incurrir el trabajador en hechos sancionados por el Artículo 47, por incumplir las obligaciones del artículo 134 ó incurrir en las prohibiciones del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la federación del 1º de Abril de 1970.

B. Por actualizarse los supuestos a que se refieren los artículos 47, 53 y 183 de la Ley federal del Trabajo para los casos de la terminación del contrato individual de trabajo.

C. La violación por parte del trabajador de cualquiera de las cláusulas de este contrato, del Reglamento Interior de Trabajo y cualquier otra fuente de Derecho Laboral.

DECIMA PRIMERA.- Ambas partes contratantes declaran que respecto a la obligaciones y derechos que mutuamente les corresponden en sus respectivas calidades de patrón y de trabajador, y que no hayan sido motivo de cláusula expresa en el presente contrato, se sujetan en forma enunciativa a lo dispuesto por los artículos 132, 133, 134 y 135 de la Ley federal del Trabajo vigente.

DECIMA SEGUNDA.- Los contratantes convienen expresamente en someterse al Reglamento Interior de Trabajo y Cuadro Ocupacional, así como en cumplir fielmente todas las obligaciones que se derivan de este contrato y de la Ley.

DECIMA TERCERA.- El trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los

planes y programas que se implanten en la empresa, conforme a la Ley.

Ambas partes se someten al fuero de la Junta _____ de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de _____ para los efectos de su interpretación y aplicación.

Leído que fué por ambas partes este documento e impuestos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman por duplicado en el lugar y fecha ya indicados.

a _____ de _____ de 199

Firmas

_____;

(Nombre del empleado)

Ahora bien, en el transcurso de la estancia de los trabajadores en la empresa esta deberá cumplir con cierta documentación para el sano desarrollo de la compañía como a continuación se enuncia:

- Presentar liquidaciones bimestrales ante el IMSS
- Inscripción en la Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento.
- Inscripción en la Comisión mixta de seguridad e higiene y
- En los casos en que los trabajadores tengan créditos con el INFONAVIT, elaborar los descuentos y presentar los en los plazos precisos.

A continuación se presentan los formatos que se utilizan para cumplir con las obligaciones patronales antes mencionadas.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE APLICACION-IGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION
DEL TRABAJADOR

AFIL-02

RECEBIÓ EN M. I.
CLAVE DE ARGUMENTO
DURACION DEL CONTRATO (TRABAJADOR FORTALEZADO)

NÚMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR
FECHA
NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL
FECHA
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR _____

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE MODE	SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ _____		TIPO DE SALARIO FIJO <input type="checkbox"/> 0		VARIABLE <input type="checkbox"/> 1		MIXTO <input type="checkbox"/> 2		OCCUPACION DEL TRABAJADOR _____	EXCLUSIVO IMSS U. M. F.		
	IMPORTE DE LA CUOTA MODALIDAD "12" + "15" \$ _____		JORNADA O SEMANA REDUCIDA _____									
	FECHA DE INGRESO AL TRABAJO _____		SEXO <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2		 <p>ALTA TRABAJADOR FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL MES _____</p>							
	ESTADO DE NACIMIENTO ESTADOS UNIDOS Y FECHA _____		NOMBRE DEL PADRE ADOPTADO _____									
	NOMBRE DE LA MADRE ADOPTADA _____		DOMICILIO DEL TRABAJADOR _____									
	NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SU LEGITIMADO _____		UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO _____		FIRMA O PUELLA DEL TRABAJADOR _____		ESTAMPADO <input type="checkbox"/> 1					

FIRMA DEL PATRON, SU LEGITIMADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (MANTENER CUBRITO)

CAPTURA / AVISOS ORCINALES

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO



FORMA INTERCIBU BANAMEX-ACCION
 SISTEMA DE MONITORIO PARA EL SECTOR
 MODIFICADO A OROZCO DEL TALLERES
 TAB-44 / 1-8-82-82-82-82

FORMA PARA DE LLENAR CON INFORMACION DE MONITORIO O DEL ESTADO DE CREDITO, POR TERCER PERSONA O DEL
 EMPRESA LOCAL

IDENTIFICACION DE EMPRESA

Nombre: _____ Codigo: _____

DIRECCION DEL ESTABLECIMIENTO

Calle y numero: _____

Ciudad: _____ Estado: _____

ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

Principal: _____ Secundaria: _____

PERSONAL

Gerente: _____ Administrador: _____

FINANCIAMIENTO

Capital: _____ Recursos propios: _____

INDICADORES DE MONITORIO

1. Liquidez: _____

2. Solvencia: _____

3. Rentabilidad: _____

4. Eficiencia: _____

5. Otros: _____

BANCO DEL SECTOR AUTOMOTRIZ LOCAL PARA TALLERES DE SERVICIO

Nombre: _____ Codigo: _____

ACTIVIDADES DE LA EMPRESA

Principal: _____ Secundaria: _____

PERSONAL

Gerente: _____ Administrador: _____

FINANCIAMIENTO

Capital: _____ Recursos propios: _____

INDICADORES DE MONITORIO

1. Liquidez: _____

2. Solvencia: _____

3. Rentabilidad: _____

4. Eficiencia: _____

5. Otros: _____



ENTRADA HONORARIE BANAMEX A CREDITO
 CARTERA DE AHORRO PARA EL RETIRO
 ALTA DEL TRABAJADOR
 (ALTA) / 500-0075-00-0

ESTADO: GUAYAMA MUNICIPIO: GUAYAMA LUGAR: GUAYAMA

OTRO: PUESTO DE LA BARRA DE LAS ALAS DE GUAYAMA O SIN LETRA DE INGRESO, SON VÁLIDAS HASTA 0 2001.

ALTA
 No. de Cuenta: **0011402200013**

El presente BARRA UTILIZAN ESTE FORMULARIO PARA VINCULAR LAS INFORMACIONES OTORGADAS EN ESTADOS 1, 2, 3, 4 Y 13 POR ENCARGO DEL TRABAJADOR ENTREGADO POR LA S.A.C.P.

FECHA DE VIGENCIA

FECHA DE OTRO BARRA
 PARA DEPÓSITOS No. 11

DATOS DEL TRABAJADOR

APellidos completos
 con apellidos maternos

Apellidos completos
 con apellidos maternos

Nombre(s)
 con apellidos maternos

R.F.C. y domicilio
 para depósitos No. 11

FECHA DE NACIMIENTO

AÑO

MES

DÍA

No. de pasaporte

SEXO

1 MASCULINO

2 FEMENINO

Apellidos
 con apellidos maternos

SEXO

SEXO

Activaciones

DESPLAZADO

SI

NO

No. de depósito
 donde está registrada
 norma del trabajador

1 GUAYAMA

2 GUAYAMA

3 GUAYAMA

4 GUAYAMA

5 GUAYAMA

6 GUAYAMA

7 GUAYAMA

Deposito en:

1 GUAYAMA

2 GUAYAMA

3 GUAYAMA

4 GUAYAMA

5 GUAYAMA

6 GUAYAMA

7 GUAYAMA

Deposito en:

Deposito en:

Deposito en:

Deposito en:

Deposito en:

TELEFONO

EXTENSION

VIVE EN CASA

1 SI

2 NO

3 SI

4 SI

5 SI

6 SI

7 SI

BARRA BANAMEX
 No. de Cuenta

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

TU LUGAR DE RESIDENCIA
 DIFERENTE

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

SECCION

DATOS DEL TRABAJADOR DE OTRO BARRA

Nombre, fecha de nacimiento y dependencias

No. de depósito y A.L. de pasaporte

Nombre

Nombre

DATOS DEL BARRA ANTERIOR (SOLAMENTE PARA TRABAJADORES DE OTRO BARRA)

Nombre

Activar copia del último comprobante de la aportación expresado por el banco anterior

Nombre del trabajador

Apellidos completos, nombres y apellidos

Nombre del trabajador

Apellido paterno, materno y nombre

Nombre

Nombre del trabajador

Nombre del trabajador

Nombre del trabajador

INSTRUCCIONES

- (1) - PARA EL TRABAJADOR DE OTRO BARRA, SI EL TRABAJADOR YA TIENE UNA CUENTA S.A.C. EN BANAMEX, UTILIZA EL FORMULARIO BANAMEX-50075-00-01.
- (2) - LLENAR EL CAMPO DE R.F.C. SOLAMENTE SI EL TRABAJADOR HA SIDO CONSTATADO COMO UN R.F.C. A 13 PORCIONES.
- (3) - ANTES DE ESCRIBIR LAS LETRAS O NUMEROS DEBE LEER EL C.A.R.O. SIN GUIONES, NACIONALES O ESPAÑOL.



SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
REGISTRO EMPRESARIAL

FORMA HISR 143
12-1447

FOLIO

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NO EXPEDIENTE INPONAVIT NO REGISTRO INAD. CERO

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL)

DOMICILIO LEGAL

CALLE, NUMERO EXTERIOR E INTERIOR C O L O M B I A CODIGO POSTAL

POBLACION

TELEFONO

MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA ENT. FEDERATIVA CLAVE

OPRA FED. NOMBRE TRAYE DE OPERACION MATRIZ SUSPENSION CENTRAL OBRA

PRINCIPAL SUBALTERNA AGENDA DIA MES AÑO NO SUCEPTIBLE DIA MES AÑO SI SI

UNICAMENTE LLENE LOS ESPACIOS SIGUIENTES SI LA INFORMACION IMPRESA EN LA SECCION ANTERIOR ESTA ERRONEA O INCOMPLETA O CUANDO QUIERA DAR DE ALTA SU EMPRESA.

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NO EXPEDIENTE INPONAVIT NO REGISTRO INAD. CERO

LETRAS FECHA NOM DV DET

NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRE DENOMINACION O RAZON SOCIAL)

DOMICILIO LEGAL

CALLE, NUMERO EXTERIOR E INTERIOR

TELEFONO

C O L O M B I A

CODIGO POSTAL

POBLACION

MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA ENTIDAD FEDERATIVA CLAVE

OPRA FED. NOMBRE TRAYE DE OPERACION MATRIZ SUSPENSION

PRINCIPAL SUBALTERNA AGENDA DIA MES AÑO % DE SUCEPTIBLE DIA MES AÑO SI SI

CENTRAL OBRA

FEDERACION SIMBOLICA

FECHA DE ELA. ... DIA

SI SI

CLAVE

SI SI SI

ESTA FORMA NO ES SUSTITUCION DE NINGUN AVISO QUE TENGA QUE PRESENTAR EL CONTRIBUYENTE PARA EFECTOS DEL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

SE DECLARA BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS QUE AQUÍ PROPORCIONA SON ADECUADOS A LA REALIDAD

NOMBRE COMPLETO, RFC FIRMA DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE APLICACION-AGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE MODIFICACION
DE SALARIO DEL ASEGURADO

IDENTIFICACION
 DEL ASEGURADO

NUMERO DE APLICACION DEL ASEGURADO

AFIL-03

NUMERO DE REGISTRO PATRIAL

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO

OCCUPACION DEL ASEGURADO

SALARIO
 DIARIO \$
 INTEGRADO

TIPO DE
 SALARIO

FIJO

0

VARIABLE

1

AMITO

2

FECHA DE LA MODIFICACION

EXTEMPORANEO

1

JORNADA O SEMANA REDUCIDA

EXCLUSIVO IMSS



MODIFICACION DE SALARIO
 FECHA Y HORA DE RECEPCION
 DE ESTE AVISO EN EL IMSS.

NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

UBICACION DEL
 CENTRO DE
 TRABAJO

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL, EN OTROS CASOS

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR
 SOLO EN CASO DE SALARIO DESCENDENTE

ASEGURADO, CONSERVE SU COPIA PARA TRAMITES ANTE ESTE INSTITUTO, EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL IMSS.

LEENSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

INSTRUCTIVO DE LLENADO

ESTE PROGRAMA DEBE SER ELABORADO Y FINALIZADO POR TODOS LOS INTERERANTES DE LA CSMH. SE PRESENTARA ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO FEDERALES O LOCALES, CONFORME CORRESPONDA A LA JURISDICCION DE LA EMPRESA. EL TERMINO DE LA PRESENTACION DEL CALENDARIO ES DE 15 DIAS POSTERIORES A LA FECHA DE SOLICITUD DE REGISTRO DE LA CSMH DEBIENDO ABRANCAR HASTA EL MES DE DICIEMBRE DE ESE AÑO, Y EN LO SUCESIVO SE PRESENTARA DURANTE LOS 15 PRIMEROS DIAS DE ENERO DE CADA AÑO.

CUADRO DE INFORMACION GENERAL

DEREN LLENARSE LOS ESPACIOS CON TODA LA INFORMACION QUE SE SOLICITA, VERIFICANDO LOS DATOS SIN OMITIR NINGUNO.

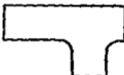
ACTIVIDADES

- 1.- ANOTAR EN CADA MES LOS DIAS PROGRAMADOS PARA HACER EL RECORRIDO MENSUAL Y ELABORACION DEL ACTA, DE PREFERENCIA LOS PRIMEROS DIAS DEL MES.
- 2.- ANOTAR LAS FECHAS EN QUE LAS ACTAS MENSUALES SERAN ENVIADAS A LA AUTORIDAD COMPETENTE LO QUE DEBERA HACERSE A MAS TARDAR 5 DIAS HABILES DESPUES DE SU ELABORACION.
- 3.- INDICAR LOS TIPOS DE CAPACITACION EN SEGURIDAD E HIGIENE QUE LA COMISION MIXTA DARA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, ANOTANDO LAS FECHAS EN QUE SE VAN A IMPARTIR (POR LO MENOS 3 VECES AL AÑO).
- 4.- INDICAR LAS FECHAS EN QUE LOS INTEGRANTES DE LA CSMH SERAN CAPACITADOS POR LA STPS (TEL. 396-9188 EXT. 1323), ANOTANDO EL NOMBRE DEL CURSO.
- 5.- LA CSMH SE COORDINARA CON LOS SERVICIOS DE SALUD Y DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA SI ESTAN CONSTITUIDOS, O BIEN SOLICITAR APOYO AL IMSS O A LA STPS, PARA PROGRAMAR PLATICAS O EVENTOS DE ORIENTACION EN SEGURIDAD E HIGIENE, POR LO MENOS 3 VECES AL AÑO.

R E P R E S E N T A N T E S

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO ENTRADA	NO LLENAR
------------	-----------

I - DATOS DE LA EMPRESA:

NOMBRE O RAZON SOCIAL		RFC		NO LLENAR	REG I M S S
CALLE	NO EXT	NO INT	CODOMA	POBLACION	CODIGO POSTAL
MPIO O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)	
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR

II. - DATOS DE LOS TRABAJADORES

No. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		INDIVIDUAL	COLECTIVO	LEY

III. - DATOS DEL SINDICATO

DENOMINACION				NO REGISTRO
CALLE	NO EXT	NO INT	CODOMA	CODIGO POSTAL
POBLACION	MPIO O DELEGACION POLITICA			NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)		

IV- CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON"

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DIA _____ MES _____ AÑO _____
 DURACION EN EL CARGO _____ (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO)
 SI LA COMISION MIXTA RIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL _____ Y DOMICILIOS _____

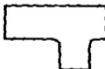
V- DOCUMENTACION ADJUNTA

- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA)
 - RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATO)

VI- CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

<p>POR LOS TRABAJADORES</p> <p>_____</p> <p>NOMBRE Y FIRMA</p> <p>DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O REPRESENTANTE LEGAL CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARA CON ANEXAR LA RELACION</p>	<p>POR LA EMPRESA</p> <p>_____</p> <p>NOMBRE Y FIRMA</p> <p>DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL</p> <p>LUGAR Y FECHA _____</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APEROBIOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA A LA COMISION
 MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I- NUMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

--

No. DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA

No. DE OFICIO DE REGISTRO

II- DOMICILIO DE LA EMPRESA

CALLE	No. EXT	No. INT	COLONIA
POBLACION	C. P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO (S)	

No DE ENTRADA DE ACTUALIZACION NO LLENAR

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO

--

III- ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA

IV- ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE	R F C

NOMBRE	R F C	FIRMA

V MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA

VI MODIFICACION DE LA EMPRESA O DEL SINDICATO

TIPO DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
R.F.C		
INSS		
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA		
DOMICILIO DE LA EMPRESA		SE DEBO HABER ANOTADO EN LA PRIMERA HOJA (ANVERSO)
GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA		
No DE ESTABLECIMIENTO		ANEXAR RELACION CON DOMICILIOS
No DE TRABAJADORES		
RELACION LABORAL		
NOMBRE DEL SINDICATO		
DOMICILIO DEL SINDICATO		
OTROS (ESPECIFICAR)		

VII CERTIFICACION DE LA ACTUALIZACION

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EL ELEGIDO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES

LUGAR Y FECHA _____

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE SE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD

Al momento en la que el trabajador cause baja en la empresa, sin importar la causa, será obligación del patrón presentar los avisos de baja del trabajador a instituciones como el IMSS, INFONAVIT y SAR.

A continuación se presentan las formas que se utilizan para efectuar la baja del trabajador.

90300159

	XME850617884	150110812	XEROX MEXICANA SA DE CV	
	CASJ540115	9301242472	NS 3,239.40	25
CASTILLO SALAZAR JOEL				
			5	94
			17-11-94	

161.96	0.00	547.88	0.00
(OCHOCIENTOS NUEVE DÍEZOS PESOS 34/100 N.N.)			
TOTAL			NS

COMPROBANTE DE PAGO
EFECTUADO EN
MÉDIO MAGNÉTICO

* PATRON *

00013931



A LA RETENCIÓN

FORMA DE CREDITO

FORMA DE CREDITO



TALON DE LIBERACION A LA RETENCIÓN

FOLIO

ACREDITADO

Nº DE CREDITO

INSTITUTO VENEZOLANO DE SEGUROS SOCIALES

AMOTE (A CLAVE DE
ACTIVIDAD A LA RETENCIÓN)

M27(M)

FORMA DE CREDITO

Nº DE CREDITO

Nº EXPEDIENTE

INSTITUTO VENEZOLANO DE SEGUROS SOCIALES

FECHA DE LIBERACION

DA MES AÑOS

FORMA DE CREDITO O RAZON SOCIAL

FECHA DE RECEPCIÓN
EN EL INFONAVIT

DA MES AÑOS

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE AFILIACION Y DENEGAS DE DERECHO
AVISO DE BAJA DEL ASEGURADO

AFIL-03

NUMERO DE ASEGURADO DEL ASEGURADO

NUMERO DE ASESORADO ASESORADO

LEER EN LA DIRECCION DE LEYENDA DE LOS DATOS

ENCUENTRO ASESORADO



BAJA

FECHA DE BAJA DEL ASEGURADO

CONSERVAR ESTE DOCUMENTO PARA PRESENTARLO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
EN CASO DE REVISIONES O RECLAMOS

METODO DE INVESTIGACION APLICADO

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

Debido a la información precaria e insuficiente de las obligaciones patronales en materia laboral, se dificulta el crecimiento y sano desarrollo de la organización ya que la eficiencia en la operación de dichas obligaciones patronales se encuentra debajo de los niveles deseables.

DEMARCAACION DEL PROBLEMA

Esta problemática se presenta en las empresas del sector privado productoras de bienes o servicios de manera inmediata al surgimiento de una relación de trabajo.

FORMULACION DE LA HIPOTESIS

Con el modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral se obtendrá el crecimiento y sano desarrollo de la organización, así como la optimización en la operación de dichas obligaciones.

OBJETIVOS

- Lograr el crecimiento y sano desarrollo de la organización.
- Mejorar los procedimientos del departamento de personal en materia laboral.
- Garantizar al Recurso Humano la aplicación correcta de sus derechos y obligaciones.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Población de estudio:

La investigación realizada se llevó a cabo en organizaciones ubicadas en el D.F y área metropolitana, conformando un universo total de 1807 empresas.

DETERMINACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

El método utilizando para determinar el tamaño de la muestra, será el muestreo aleatorio simple, el que por sus bases de cálculo contempla la posibilidad de incluir en la muestra a cualquiera de los elementos integrantes de la población,

Para este efecto las fórmulas utilizadas para calcular el tamaño de la muestra son los siguientes:

$$e^2 = z^2 \frac{p(1-p)}{n}$$

$$n = z^2 \frac{p(1-p)}{e^2}$$

$$n = \frac{n}{1 + \frac{(n-1)}{N}}$$

Donde

c = Grado de precisión deseado

z = Coeficiente de confianza

p = Probabilidades de éxito

N = Población

n = Muestra

DATOS

c = 0.10

z = 95%

P = 50%

N = 1807

n = ?

SUSTITUYENDO

$$n = 1.96^2 \frac{0.50(1-0.50)}{(0.10)^2}$$

$$n = 3.8416 \frac{0.50(0.5)}{0.01}$$

$$n = 96$$

$$n = \frac{96}{1 + (96 - 1) / 1807}$$

$$n = \frac{96}{1 + 95 / 1807}$$

$$n = \frac{96}{1 + 0.0526} \quad \frac{96}{1.0526}$$

$$n = 91$$

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA _____

GIRO EMPRESARIAL _____

NOMBRE DE QUIEN INFORMA _____

PUESTO QUE OCUPA _____

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? _____

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? _____

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? _____

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL? _____

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? _____

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO _____

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____

INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES ?

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE?

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA.

VARIABLE INDEPENDIENTE

La aplicación del modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral en las empresas del sector privado.

VARIABLE DEPENDIENTE

A través del conocimiento en conjunto de las obligaciones patronales en materia laboral, se unificará la aplicación de éstas en las empresas en donde exista una relación de trabajo.

VARIABLES DE CONTROL

Se consideraron las siguientes:

- Cuáles son las obligaciones patronales en materia laboral que se manejan en las empresas.
- Las áreas que intervienen en la administración de las obligaciones patronales en materia laboral.
- Si se cuenta con un procedimiento para llevar a cabo las obligaciones patronales en materia laboral.
- Las sanciones recibidas como consecuencia de descuido, falta de información o desconocimiento del procedimiento.
- La obligación patronal con la que se ha tenido más problemas.
- Cuál es la obligación patronal en materia laboral que las empresas consideren como primordial.

-El interés de contar con un modelo de obligaciones patronales en materia laboral para usarlo como guía o referencia.

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA TERCIOPELOS SELECTOS, S.A. de C.V.

GIRO EMPRESARIAL TEXTIL

NOMBRE DE QUIEN INFORMA PABLO SAN CHEZ ROMERO

PUESTO QUE OCUPA JEFE DE PERSONAL

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? LAS REGIDAS POR EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? RECURSOS HUMANOS

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? DIRECCION GENERAL GERENCIA ADMINISTRATIVA Y RECURSOS HUMANOS

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL. AGESORIA LEGA EXTERNA

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? SI

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO XXXX OTRO _____

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____
INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO XXXX

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES? EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES BASADAS EN EL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? SI (SIEMPRE ES BUENO EL CONOCER NUEVOS METODOS QUE SIRVAN PARA OBTENER UNA MAYOR EFICIENCIA EN LA MATERIA.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA DE ACUERDO AL DESARROLLO DE LA ECONOMIA DEL PAIS EN LA QUE EXISTIO LA NECESIDAD DE ABRIR NUEVOS MERCADOS EN LOS CUALES ERA NECESARIO LA INDUSTRIALIZACION DEL RAMO TEXTIL

TERCEROS SELECTOS, S. A. DE C. V.

FECHA 14 feb 95 HORA 13.00

TURNO _____

CAMA _____

RAMO IND. FOD. DE MEX. 52800

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA MAQUINASTIC, S.A. DE C.V.
GIRO EMPRESARIAL TERMOFORMADO AL VACIO Y MAQUINA DE PLASTICO
NOMBRE DE QUIEN INFORMA ING. QUIRINO SANCHEZ CORPUS.
PUESTO QUE OCUPA JEFE DE PRODUCCION

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SAR, IMHS,
INFONAVIT, Fonacot.

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO?

No, SE ADMINISTRAN TODAS LAS AREAS

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION?

PRODUCCION, CONTROL DE CALIDAD, ADMON, TALLER DE HERRAMIENTAS,
CONTABILIDAD.

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL

SI

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL?

NO

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO _____

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____
INFONAVIT _____ SAR OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES?

IMHS. , SAR, LEY FEDERAL DEL TRABAJO

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? SI

PORQUE SE TENDRIA MAS CUIDADO EN LAS OBLIGACIONES EN MATERIA LABORAL.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA.

HACIENDO MAQUINAS HECHIZAS PARA EL AREA DE PRODUCCION.

MACROPLASTIC, S A DE C V
Lago Argentina No. 60
Col. Ampliacion Torre Blanca
Tel. 527-98-84 Fax. 527-67-
D. F. C. MAR - 479922 - 051

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA DEGESCH DE MEXICO, S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL COMPRA VENTA DE INSECTICIDAS CON ELABORACION Y FABRICACION

NOMBRE DE QUIEN INFORMA MA. DE LA LUZ ZAMORA

PUESTO QUE OCUPA CONTABILIDAD.

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? AGUINALDOS, PRESTACIONES

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? SI

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? CONTABILIDAD

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL NO.

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? NO

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO _____

DEGESCH DE MEXICO, S.A. DE C.V.
Av. 2 No. 10 Parque Ind. Cartagena
Tultitlan, Edo. de Mexico
Tel. 888-18-99 Fax: 888-14-17
R. F. C. DME-810200-E46

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____
INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO NINGUNA

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES? _____ EL PAGO CORRECTO Y PUNTUAL EN TODAS LAS OBLIGACIONES

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? _____ NO _____ POR QUE SON MUY POCOS EMPLEADOS.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA. _____
INICIO DESDE 1981 CON LA IMPORTACION DE PRODUCTOS Y DISTRIBUYENDOS, DESDE 1984
INICIO SUS OPERACIONES DE FABRICACION HASTA LA FECHA.

LIGASUD DE MEXICO, S. A. DE C. V.
Av. 2 No. 10 Parque Ind. Cartagena
Tultitlan, Edo. de Mexico
Tel. 888-18-89 Fax: 888-14-17
R. F. C. D11E-610806-EA6

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA BURNDY MEXICO, S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL FABRICANTE DE CONECTORES ELECTRICOS Y ELECTRONICOS

NOMBRE DE QUIEN INFORMA LIC. GERMAN AVALOS CLAVEL

PUESTO QUE OCUPA GERENTE DE RECURSOS HUMANOS.

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? I.M.S.S. INFONAVIT, S.A.R. I.F.T.

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? DIRECCION GENERAL, FINANZAS Y RECURSOS HUMANOS.

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL ASESORIA LEGAL EXTERNA.

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? NUNCA NOS HAN SANCIONADO.

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO _____

SE HAN CUMPLIDO CORRECTAMENTE CON TODAS NUESTRAS OBLIGACIONES PATRONALES.

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

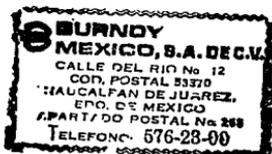
LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS X

INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES? PAGO DE TODAS LAS OBLIGACIONES PATRONALES.

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? SI NOS INTERESARIA TENER UN PAQUETE PARA RENOVAR TODO LO DE RECURSOS HUMANOS.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA.
 LA EMPRESA SE INICIO EN MEXICO EN 1961. ESTANDO HASTA LA FECHA.



CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA NERVIDA S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL PINTURAS Y SOLUCIONES

NOMBRE DE QUIEN INFORMA RAMON RAMIRO GARCIA

PUESTO QUE OCUPA JEFE DE ALMACEN Y TRAFICO

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA?

I.H.S.S. INFONAVIT SAR Fedacat

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO?

CONTABILIDAD.

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION?

RECURSOS HUMANOS Y CONTABILIDAD.

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL?

SI

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION X

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO _____

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____
INFONAVIT _____ SAR OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES?

ACTUALIZACION DE PROCEDIMIENTOS
PARA LOS TRABAJADORES

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? SI Para Duplicar los Procedimientos

ACTUALES

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA. _____

M. NERVION, S.A. de C.V.

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA BEROL, S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL FABRICACION DE ARTICULOS PARA LA EXPRESION

NOMBRE DE QUIEN INFORMA ARMANDO GOMEZ FERNANDEZ

PUESTO QUE OCUPA JEFE ADMINISTRATIVO DE PERSONAL

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? FISCALES; I.M.S.S., INFONAVIT, L.F.T., S.A.R., JURIDICA-LABORAL

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? NO

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? FINANZAS, ASESORIA EXTERNA, INGENIERIA

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL? SI

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? SI

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION X

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO X OTRO _____

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS X
INFONAVIT X SAR _____ OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES? L.F.T., FISCALES, I.M.S.S., INFONAVIT, S.A.R., SINDICATO, REVISION DE CONTRATO, CAPACITACION, SEGURIDAD E HIGIENE

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y PORQUE? SI, PORQUE SE TENDRIA LA INFORMACION ADECUADA Y LAS ACTIVIDADES, SE HARIAN A TIEMPO, SIN CAER EN ERRORES U OLVIDOS

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA. EN EL AÑO DE 1856 SE FUNDO LA EAGLE PENCIL EN LA CD. DE NUEVA YORK, DEDICADA EXCLUSIVAMENTE A LA FABRICACION DE LAPICES. POSTERIORMENTE SE DESARROLLA ELABORANDO NUEVOS PRODUCTOS Y ESTABLECIENDO FABRICAS EN: INGLATERRA (1908); CANADA (1931); MEXICO (1948); COLOMBIA (1956) Y VENEZUELA (1962)

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA COMPAÑIA KUTONE, S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL ENSAMBLES DE ARTICULOS ELECTRICOS

NOMBRE DE QUIEN INFORMA C.P. CABINO GUERRERO

PUESTO QUE OCUPA CONTADOR

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? I.M.S.S. SAR INFORMAVIT CREDITO AL SALARIO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO SEGURIDAD E HIGIENE.

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION?

PRODUCCION PLASTICAS

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL CALENDARIO DE CUENTA
RELATIVO CON PAGOS Y LIMPAS.

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL?

I.M.S.S. CAPITAL CONTABILIDAD

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO FALTA DE INFORMACION

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO

OTRO

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS XX

INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES?

1. Las obligaciones de pago que se refieren en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo.

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE?

Si, me interesaría tener un modelo de obligaciones patronales para usarlo como guía o referencia, ya que esto me ayudaría a cumplir con las obligaciones patronales de manera más eficiente.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA.

Se inició en el año 1984, cuando se compró un terreno en Naucalpan, Edo. Mex. y se comenzó a construir una casa para el uso personal de la familia.

MUTONE, S. A. DE C. V.

SIPOREX No. 4-A

FRACC. ALCF BLANCO
NAUCALPAN, EDO. MEX.

TEL. 576-03-44

ARRENDADORA HER, S. A. DE C. V.

AHE-820525-B96

NOMBRE DE LA COMPAÑIA ARRENDADORA HER, S.A. DE C.V.

GIRO EMPRESARIAL Arrendamiento puro de Bienes muebles
Vehiculos, Equipos Industriales, y Maquinaria para la Construcción etc.

NOMBRE DE QUIEN INFORMA Fernando Miranda V.

PUESTO QUE OCUPA Jefe de personal.

1. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SE MANEJAN EN SU EMPRESA? LEY DEL INFONAVIT, IMSS,
LFT, SAR Con sus Reglamentos

2. EN SU EMPRESA SE ADMINISTRAN LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL EN UN SOLO DEPARTAMENTO? SI

3. QUE AREAS DE LA EMPRESA INTERVIENEN EN DICHA ADMINISTRACION? Administrativa - Contable - Personal.

4. CUENTA SU EMPRESA CON ALGUN PROCEDIMIENTO PARA LLEVAR A CABO LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL Existe un procedimiento establecido para el cumplimiento de dichas obligaciones.
pero no algo muy reglamentado puesto que la operacion de las actividades se manejan en un grado promedio.

5. EN ALGUNA OCASION LES HAN SANCIONADO O MULTADO POR EL INCUMPLIMIENTO DE ALGUNA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL? No expresamente como se manifiesta, pero si han llegado algunas requerimientos, y Cédulas de Diferencias para sus aclaraciones

6. SI LES HAN SANCIONADO ESTO FUE CONSECUENCIA DE:

DESCUIDO _____ FALTA DE INFORMACION _____

DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO _____ OTRO X

Esto es porque la dependencia Activa. no tiene actualizados sus Registros.

7. CUAL ES LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA LABORAL CON LA QUE HAN TENIDO MAS PROBLEMAS?

LEY FEDERAL DEL TRABAJO _____ IMSS _____
INFONAVIT _____ SAR _____ OTRO _____

8. CUALES SON LAS OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL QUE SU EMPRESA CONSIDERE COMO PRIMORDIALES? Como se mencionan son obligaciones patronales, por lo cual creo que todas son importantes

9. LE INTERESARIA CONTAR CON UN MODELO DE UN PAQUETE DE OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA LABORAL PARA USARLO COMO GUIA O REFERENCIA? Y POR QUE? Si, porque se contaria como una herramienta o Guia para tenerlo con soporte en alguna consulta o Resolucion a futuro.

10. COMENTE BREVEMENTE COMO SE INICIO SU EMPRESA _____

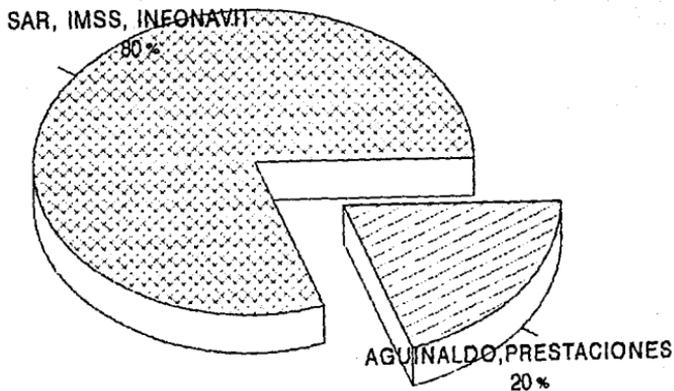
ARRENDADORA HER, S. A. DE C. V.
AHE - 820525 - B98

GRAFICAS Y RESULTADOS

Los datos obtenidos conforme al conocimiento de las obligaciones patronales en materia laboral, fueron los siguientes:

El 80% de las empresas encuestadas, mencionaron al SAR, IMSS, INFONAVIT, Capacitación y adiestramiento, Seguridad e Higiene, vacaciones, aguinaldo, el tiempo extra, entre otras.

El 20% restante únicamente mencionaron el aguinaldo y prestaciones pero no las definen ampliamente.

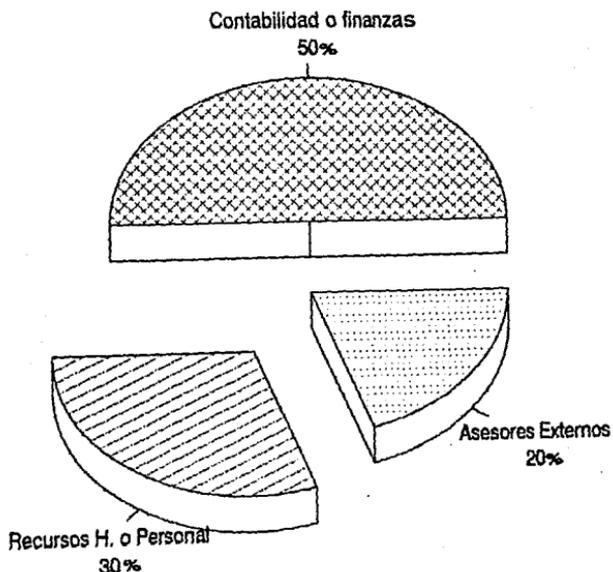


Respecto a las áreas que intervienen en la administración de las obligaciones patronales en materia laboral, el resultado fué el siguiente:

El 50% de las empresas administran las obligaciones patronales en materia laboral en el departamento de contabilidad y/o finanzas,

El 30% de las empresas administran sus obligaciones patronales en materia laboral en el departamento de Recursos Humanos y/o Personal.

Y el 20% con asesores externos.

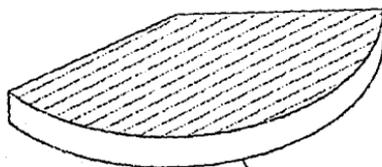
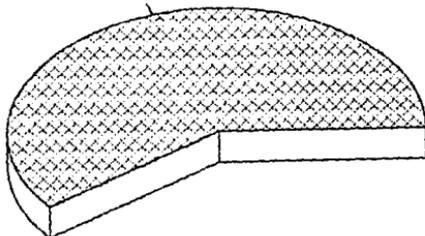


Cuando se hace referencia a que si las empresas cuentan con algún procedimiento para administrar sus obligaciones patronales en materia laboral se encontró que:

El 60% de los encuestados siguen un calendario para presentar dichas obligaciones, pero no cuentan con nada reglamentado ni formal.

El 40% no cuenta con ningún procedimiento y llevan las obligaciones patronales en materia laboral como se van presentando.

Nada de Reglamento
60%

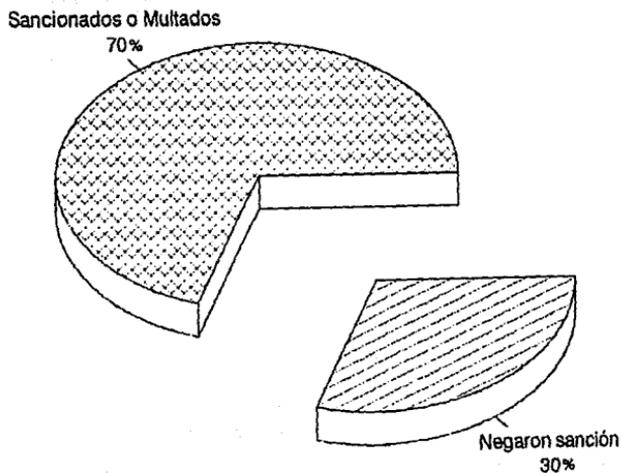


Como se van presentado
40%

Un resultado importante que se verificó en la encuesta realizada fué el punto referente a las sanciones y multas por incumplimiento de las obligaciones patronales en materia laboral.

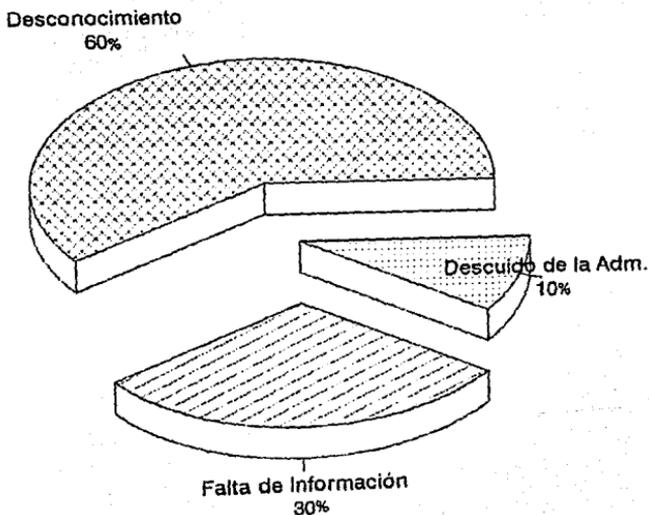
El 70% de las empresas encuestadas han sido sancionadas o multadas en más de una ocasión.

El 30% de las empresas encuestadas negaron haber sido sancionadas o simplemente omitieron su respuesta.



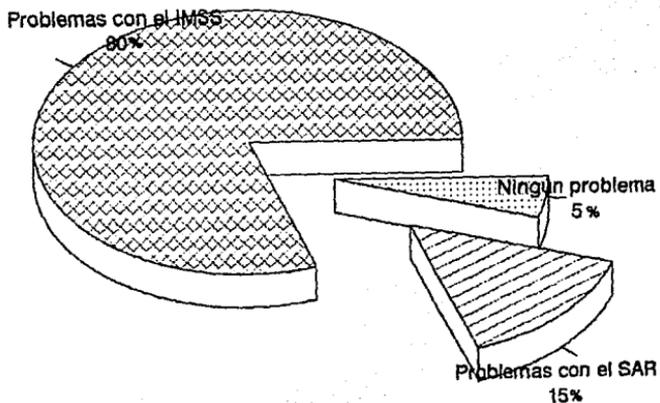
**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

De las empresas sancionadas, un 60% ha sido por desconocimiento del procedimiento; el 30% por falta de información y el 10% por descuido en administración.



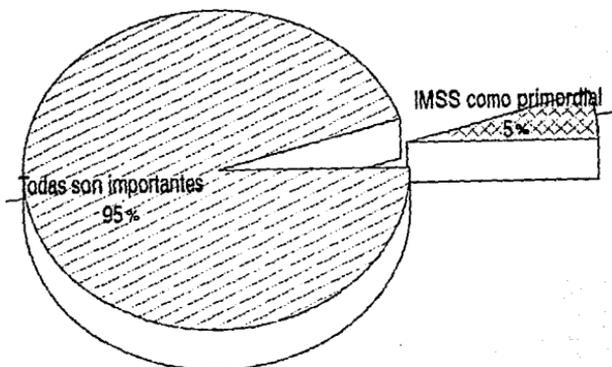
Ahora bien, el 80% de las empresas encuestadas han tenido más problemas con el IMSS.

El 15 % han tenido más problemas con el SAR y, el 5% no han tenido ningún problema.



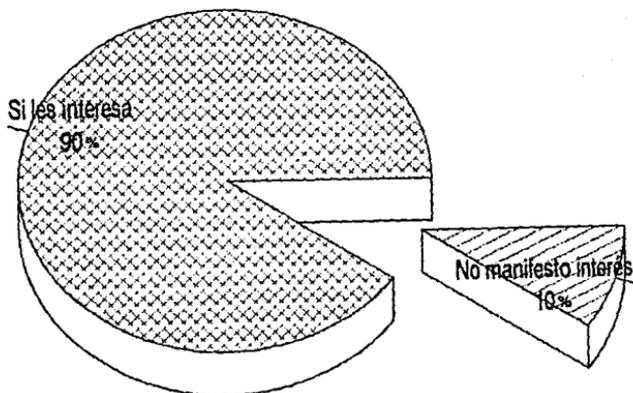
En cuanto a la obligación patronal en materia laboral que las empresas consideren como primordial, los resultados que arrojó la encuesta fueron las siguientes:

El 95 % coincidió de alguna manera en que todas las obligaciones en materia laboral son importantes para poder tener derechos y el 5 % consideró al IMSS como primordial.



Cuando se hizo referencia a los encuestados del interés de poder contar con una guía de referencia para poder cumplir con las obligaciones patronales en materia laboral las respuestas fueron:

Al 90% de las empresas sí les interesa y al 10% que no manifestó interés fué por que consideran que al contar con asesoría externa les libera de la obligación.



APROBACION O DISPROBACION DE LA HIPOTESIS ORIGINAL.

En base a los resultados que se obtuvieron y que se interpretaron de las encuestas realizadas, se considera que la hipótesis planteada se aprueba; apoyándose básicamente en que debido a la información precaria e insuficiente de las obligaciones patronales en materia laboral se dificulta el crecimiento y sano desarrollo de la organización por lo que es importante que las empresas cuenten con un modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral.

Por lo anterior se considera que la hipótesis original no amerita ajuste alguno por lo que permanece igual.

IV CONCLUSIONES

En base de la investigación realizada se concluye que las empresas no cuentan con la información suficiente para llevar a cabo la administración de las obligaciones patronales en materia laboral, por lo que se considera como algo indispensable el contar con un modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral que funja como guía para alcanzar el sano desarrollo de la organización y así garantizar al recurso humano la aplicación correcta de sus derechos y obligaciones.

Además se puede afirmar que muchas de las empresas encuestadas, han tenido un crecimiento un tanto desordenado debido a que han sido constituidas por grupos familiares que en la mayoría de los casos no cuentan con los medios suficientes para establecer una estructura organizacional funcional, ya que sobre la marcha se han ido creando los puestos y las funciones.

Ahora bien, debido a la organización precaria en las empresas se manifiesta de manera mínima el hecho de que cuenten con manuales de procedimientos, ya que la mayoría de éstas responde a sus obligaciones patronales en materia laboral conforme se van presentando, ésto es, que a lo sumo cuentan con un calendario para presentar los pagos ante las Instituciones como el IMSS, INFONAVIT, y SAR.

En lo que se refiere a las sanciones recibidas ya sea por descuido, desconocimiento del procedimiento o falta de información, la población de empresas que han estado en esta situación es alta y ésto impacta directamente en los costos, manifestando así que teniendo un modelo a seguir para el cumplimiento de dichas obligaciones, los gastos por multas y sanciones se transforman en utilidades.

Es importante citar que cuando el manejo de las obligaciones patronales en materia laboral se lleva a cabo en varios departamentos de la empresa, ya sea finanzas, producción o recursos humanos, se tiene que vencer entre otras cosas las barreras de comunicación que éstos pudieran tener; ya que de alguna manera un departamento depende de la información que genere el otro para llevar a un término positivo la administración de las obligaciones patronales en materia laboral; Este asunto quedaría resuelto con el modelo en cuestión ya que al conocer qué cómo y cuándo hacer las cosas, las áreas se van programando y organizando de manera simultánea.

Por lo anterior se concluye que el modelo de un paquete de obligaciones patronales en materia laboral será una guía y herramienta de utilidad para las empresas ayudándolas así a mejorar los procedimientos en materia laboral y a que día a día de desarrollen como organizaciones altamente productivas.

BIBLIOGRAFIA

ARIAS GALICIA FERNANDO, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, ED. TRILLAS, D.F. 1993

GERAR BRERTRAND Y DE LA VEGA ULIBARRI, MANUAL DEL SEGURO SOCIAL, ED. LIMUSA, MEX. D.F. 1993

REYES PONCE AGUSTIN, ADMINISTRACION DE EMPRESAS. TEORIA Y PRACTICA. VOL 1, VOL 2, ED. LIMUSA, MEX. D.F. 1990

ROJAS SORIANO RAUL, GUIA PARA REALIZAR INVESTIGACIONES SOCIALES, ED. TEXTOS UNIVERSITARIOS, MEX. D.F. 1990

YAMANE TARO, ESTADISTICA, ED. MARLA, MEX. D.F. 1990

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED. PAC, S.A. DE C.V. MEX. D.F. 1994

LEY DEL INFONAVIT, ED. PAC, S.A. DE C.V. MEX. D.F. 1994

LEY DEL SEGURO SOCIAL, ED. EDICIONES FISCALES ISEF, S.A. MEX. D.F. 1994

PRINCIPALES REGLANENTOS E INSTRUCTIVOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ED. EDICIONES FISCALES ISEF, S.A. MEX. D.F. 1994

REGLAS GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO, ED. PAC, S.A. DE C.V. MEX. D.F. 1994

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, VARIAS FECHAS, MEX. D.F. 1993.