



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

“RECURSOS HUMANOS. PROPUESTA: MANUAL
DE PROCEDIMIENTOS PARA MEJORAR LA
CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE
EFECTUA EL CÁLCULO DE LAS LIQUIDACIONES
AL IMSS EN UNA AGENCIA AUTOMOTRIZ”.

**TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
ALMA DELIA MENDOZA GUADARRAMA**

ASESOR. LIC. REGINO QUIROZ SOLIS

CUAUTITLÁN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1999

TESIS CON
FOLIOS DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

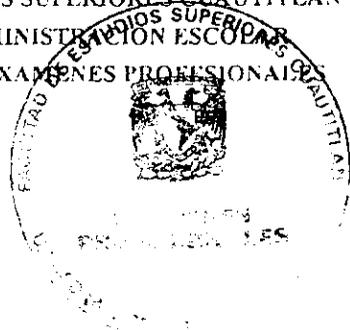
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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



ADMINISTRACIÓN NACIONAL
AVILA MA DE
MEXICO

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



DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Q. MA. DEL CARMEN GARCIA MIJARES
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES-C.

Con base en el art. 51 del Reglamento de Exámenes Profesionales de la FES-Cuautitlán, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Seminario:

Recursos Humanos

Propuesta: Manual de Procedimientos para mejorar la Calidad en el desempeño del personal que efectúa el cálculo de las Liquidaciones al IMSS, en una Agencia Automotriz.

que presenta la pasante: Alma Delia Mendoza Guadarrama

con número de cuenta: 8115235-9 para obtener el Título de:

Licenciada en Administración

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

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

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de México, a 5 de Abril de 19 99

MODULO:	PROFESOR:	FIRMA:
I	Lic. Regino Quimz Solis	
II	Lic. Francisco Ramirez Omelas	
III	Lic. Yolanda Zamudio García	

A Dios:

Por no Olvidarse de mí

A mis Padres

Sr. Melitón Mendoza Palestina y

Sra. Candelaria Guadarrama de Mendoza

Por todo sus esfuerzos, apoyo y amor incondicional

A mis hermanos

Ivan, Reyna, Angela e Irma

Por su apoyo y cariño

A Lic. Alejandro Gómez Hernández

Por su Participación en el Presente Trabajo

Con mucho cariño esperando sea un aliciente para ustedes

Perla Coral

Nancy Ivon

Jorge Luis

Diana Carolina y

Juan Carlos

Agradecimientos:

A La Universidad Nacional Autónoma de México
Por permitirme ser parte de ella.

A la Facultad de Estudios Superiores - Cuautitlan
Por ser parte de mi formación profesional

A los Profesores del Seminario:

Lic. Francisco Ramírez Órnelas

Lic. Yolanda Zamudio García

Ing. José Luis Morales Pruneda

Porque gracias a su ayuda y colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

Y muy en especial

A mi asesor :

Lic. Regino Quiroz Solis

A quien le agradezco sus atenciones, paciencia, aportaciones y sobre todo su tiempo para la realización del presente trabajo.

A los Profesores de la FES-C

Por la enseñanza impartida en las aulas

A mis Compañeros de Generación y Seminario.

Por el Tiempo Compartido.

RECURSOS HUMANOS. PROPUESTA: MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA MEJORAR LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE EFECTÚA EL CALCULO DE LAS LIQUIDACIONES AL IMSS, EN UNA AGENCIA AUTOMOTRIZ.

INDICE

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	i
HIPÓTESIS	ii
OBJETIVO.....	iii
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO 1	
GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3
1.1 Antecedentes Históricos.....	4
1.2 Conceptos.....	10
1.3 Principales Objetivos de la Administración de Recursos Humanos.....	14
1.4 Principales Funciones de la Administración de Recursos Humanos.....	15
Integración	16
Dirección.....	19
Control.....	20
CAPÍTULO 2	
GENERALIDADES DE MANUALES Y CALIDAD.....	23
2.1 Los Manuales.....	24
2.1.1 Tipos de Manuales.....	24
2.1.2 Que son los Manuales de Procedimientos	25
2.1.3 Objetivo de los Manuales de Procedimientos	25
2.1.4 Importancia del Manual de Procedimientos.....	26
2.1.5 Como Elaborar un Manual de Procedimientos.....	26
2.2 La calidad.....	27
2.2.1 Principales Teóricos	28
2.2.2 El Ciclo de la Calidad.....	28
2.2.3 La mejora Continua de la Calidad	29
2.2.4 Requisitos para Lograr la Calidad.....	29
2.2.5 Educación para la Calidad	30

CAPÍTULO 3

EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	31
3.1 Antecedentes de la Seguridad Social	32
3.2 Concepto de Seguridad Social	39
3.3 La Seguridad Social y su Aspecto Fiscal.....	41
3.4 Regímenes del Seguro Social.....	43
3.5 Obligaciones de los Patrones.....	46
3.6 Atribuciones del Seguro Social.....	49
3.7 Recursos del Instituto.....	51

CAPÍTULO 4

RAMAS DEL SEGURO SOCIAL Y SU APLICACIÓN EN LA LIQUIDACIÓN	52
4.1 Salario Base de Cotización para el IMSS.....	53
4.2 Las Cuotas del Seguro Social	59
4.3 Ramas del Seguro Social	63
4.3.1 Riesgo de Trabajo.....	63
4.3.2 Enfermedad y Maternidad.....	68
4.3.3 Invalidez y Vida.....	73
4.3.4 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	77
4.3.5 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.....	80

CAPÍTULO 5

CASO PRACTICO MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL CALCULO DE LAS LIQUIDACIONES AL IMSS	82
CONCLUSIONES.....	125
GLOSARIO.....	127
BIBLIOGRAFÍA.....	128

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

LA INADECUADA FORMACIÓN DEL PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR NOMINA Y LIQUIDACIONES DEL IMSS, TRAE COMO CONSECUENCIA QUE SE COMETAN ERRORES EN LAS MISMAS, AFECTANDO SERIAMENTE A LA EMPRESA Y AL TRABAJADOR EN SU DESARROLLO.

HIPÓTESIS:

AL PROPORCIONAR AL PERSONAL UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS ACERCA DE SU TRABAJO ÉSTE PODRÁ DESARROLLARLO MEJOR, ELIMINANDO ASÍ LOS ERRORES Y OBTENER TANTO LA ORGANIZACIÓN COMO EL TRABAJADOR UN EFICIENTE DESARROLLO.

OBJETIVO:

EFICIENTAR EL FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN, MEJORANDO EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL E INCREMENTANDO LA CALIDAD DEL SERVICIO.

INTRODUCCIÓN.

El tema propuesto en el presente trabajo, se plantea antes que nada por el gran interés que existe para que el personal encargado del área de Recursos Humanos domine y tenga los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

El tener un conocimiento profundo de la actividad que estamos desempeñando implica hacer las cosas con más efectividad, sin errores y confiable, esto nos lleva a alcanzar la calidad en nuestro trabajo, nuestro desarrollo personal y a la excelencia por lo que debemos buscar ser mejores hoy, mañana y siempre.

Además de la preocupación por hacer la liquidación en forma correcta para evitar así a la empresa el pago de intereses, recargos y demás, existe el interés de que se efectúe el pago correspondiente a las liquidaciones del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), en forma correcta y oportuna de acuerdo con lo que marca la Ley del Seguro Social, ya que es a través de estas cuotas como los patrones y trabajadores contribuyen a la seguridad social de los mexicanos. Es importante señalar que el sistema del Seguro Social, se mantiene económicamente de las cuotas y contribuciones que cubren los patrones, trabajadores asegurados y otros sujetos obligados, así como el Estado y que es el mismo Instituto quien esta obligado a mantener el equilibrio financiero en todas sus ramas de operación.

La Seguridad Social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, es la encargada de proteger a los miembros de una comunidad garantizándoles buenas condiciones de vida y de salud, logrando con ello un elevado grado de bienestar físico y mental.

En la actualidad existe un nuevo esquema para determinar el pago de las cuotas Obrero Patronales; El Sistema Unico de Autodeterminación (SUA), el cual es proporcionado por el Instituto Mexicano del Seguro Social Y es un programa informático automatizado, y como su nombre lo indica automáticamente determina las cuotas Obrero Patronales, este programa fue constituido con el fin de efectuar correcta y oportunamente el pago de las cuotas y aportaciones tanto del Seguro Social como del Infonavit y Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Este es un sistema muy practico, el cual únicamente hay que alimentar con los datos de la empresa y los trabajadores y automáticamente determina el pago de las cuotas, pero para poder validarlo es importante que la persona que lo haga sepa hacer él calculo manualmente y tenga conocimiento del mismo, de ahí la razón del manual de procedimientos para realizar él calculo en forma manual.

Además se pretende que sea un material que este a disposición de los empleados para que ellos mismos puedan verificar la cuota que les corresponde, y no tengan más dudas al respecto.

Es importante señalar que esta investigación también va enfocada a los Licenciados en Administración, y muy en especial al área de recursos humanos, quienes deben tener conocimiento de lo referente al IMSS y a las relaciones Obrero Patronales y tomar conciencia del papel que juegan ellos en la organización con el fin de alcanzar el desarrollo de la misma.

Por lo anterior expuesto el presente trabajo queda estructurado de la siguiente manera.

Capítulo uno En este se trata de dar un panorama general de lo que es la Administración de Recursos Humanos, cuales fueron sus antecedentes y cuales son en la actualidad sus principales funciones.

En el Capítulo dos hablamos en forma muy general de los manuales que existen, deteniéndonos un poco en lo que respecta a los manuales de procedimientos, para saber cual es su estructura y así poder aplicar lo aprendido en este capítulo, en el caso práctico.

Se habla también del concepto de calidad, el cual debe estar presente en cualquier actividad, tarea o trabajo que desempeñemos, es un concepto que debe ser parte de nuestra vida diaria y debe de empezar por nuestras actividades hogareñas, para poder así llevarla a nuestros lugares de trabajo.

Dentro del capítulo tres tocamos el tema del Instituto Mexicano del Seguro Social Ya que desde su creación ha sido por excelencia el sistema más importante en nuestro país para llevar a cabo la Seguridad Social, en este tocamos puntos tales como las cuotas como contribución en el régimen general de ley, así como las obligaciones de los patrones ante el Instituto y las facultades del mismo. También mencionamos las ramas que integran al Seguro Social y en una forma muy general en que consisten, así como el régimen financiero de cada una de ellas. Para Efectos de cotizaciones ante el IMSS no podríamos dejar de mencionar al Salario Diario Integrado que es la base de cotización y la forma de calcular el mismo, lo cual hablamos en el capítulo cuatro.

Y como Quinto y último capítulo desarrollamos un caso práctico de un manual de procedimientos para elaborar las liquidaciones del IMSS, apoyándonos en lo expuesto en los capítulos anteriores.

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

Orígenes.

La Administración de los recursos humanos no apareció de improviso. Evolucionó durante la historia hasta adquirir su forma actual. Una breve consideración permitirá apreciar la importancia que la administración de recursos humanos ha tenido siempre en las sociedades humanas.

No es posible señalar el momento en el que se dio inicio a las técnicas de personal. Pero cuando se consideran, por ejemplo, los problemas técnicos que enfrentaron los Ingenieros y Arquitectos de la antigüedad, se descubre de inmediato problemas de separación de labores que debieron resolver. Los constructores de las pirámides de Egipto por ejemplo, recurrieron sin duda a la selección de personal, escogiendo individuos especialmente vigorosos para tirar de los grandes bloques de granito, quizá a la capacitación, enseñando a jóvenes ágiles y diestros a las técnicas de perforación del granito mediante ciertos instrumentos.

Desarrollo de la función.

La mayoría de las funciones de personal no se reconocieron como campo de especialización sino hasta el período cercano a la Primera Guerra Mundial, pero puede encontrarse cierta evolución en tiempos tan remotos como la Edad Media. Este período dio origen a los gremios de artesanos, los antecesores de las actuales asociaciones patronales, los cuales fueron organizados por los maestros de oficio para promover el interés hacia sus respectivas especialidades. Estos gremios proporcionaron normas de oficio y establecieron fundamentos de entrenamiento que aún son tomados en cuenta por los sindicatos de oficio para los individuos que desean convertirse en oficiales de especialidad. Debido a que los jornaleros tenían pocas oportunidades para establecer sus propios talleres, se vieron forzados a trabajar para otros maestros en oficio y como resultado de esta situación se organizaron en gremios de jornaleros los cuales tienen mucha semejanza con nuestros actuales sindicatos laborales.

El Departamento de Personal.

Anteriormente existía como un departamento de empleo o de bienestar social, no fue sino hasta el año de 1912 en que apareció el departamento de personal en sentido moderno, en 1915 se ofreció el primer curso universitario sobre personal, que consistió en un programa de entrenamiento para administradores y empleados. Al empezar la década de 1920, el campo del Administrador de Personal que se encontraba bien establecido y existía ya un departamento de personal en muchas de las compañías más grandes y en las organizaciones gubernamentales. Estos

departamentos fueron creados con el propósito de ayudar a los administradores y supervisores en la Administración de Personal, así como para coordinar dichas actividades.

Cuando la Administración de Personal surgió en 1920 los asalariados industriales constituían el mayor porcentaje de trabajadores por lo que el énfasis de la Administración de Personal se enfocó a este grupo. La Administración de Personal de esta década, hacía especial hincapié en el manejo de los trabajadores en el entendimiento con los sindicatos y en la disminución del descontento del obrero.

Esta época constituyó el nivel más alto de discrepancia entre el "Capital y el Trabajo" los riesgos de conflictos entre ambas clases eran grandes. El movimiento obrero orientado hacia el sindicalismo, se contemplaba todavía como una lucha de clases en potencia.

Continuamente se han venido presentando desarrollos en el campo de personal y desde que este se formó, estos crecimientos se han acelerado durante ciertos periodos de la historia.

PRINCIPALES MOVIMIENTOS MODERNOS QUE INFLUYEN EN LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

a) La Revolución Industrial.

A mediados del siglo XV¹¹ con la aparición de maquinarias complejas y el desarrollo de la industria en el seno de la sociedad inglesa se dio inicio al fenómeno conocido como Revolución Industrial. Primero en Inglaterra y poco después en Europa y América del Norte, surgieron grandes organizaciones comerciales dedicadas a varias actividades como los hilados y tejidos, la fundición y la industria naval, con ello surge la máquina de vapor.

Significó el nivel más alto de mecanización de muchas labores y a su vez esto condujo a condiciones de hacinamiento, peligro y profunda insatisfacción.

La característica más importante de esta revolución industrial son la división y especialización del trabajo, producción en masa y ensamble, automatización eliminación del trabajo físico pesado, surgimiento del Científico y del Ingeniero, se da una completa libertad en las relaciones de trabajo, el estado fungió únicamente como vigilante. El trabajo se convierte en una mercancía sujeto a la ley de la oferta y la demanda. Las condiciones de trabajo eran impuestas por el patrón, por lo que al trabajador no se le daba otra opción que aceptarlas, originándose una absoluta explotación del patrón hacia el trabajador.

Algunos directivos de organizaciones de grandes dimensiones reaccionaron a finales del siglo XIX, ante esta situación, y crearon un "departamento de bienestar" que se puede considerar como el antecesor directo de los actuales departamentos de personal. Los departamentos de bienestar contaban entre sus

funciones la de velar por determinadas necesidades de los trabajadores, como vivienda educación y atención médica, así como el de impedir la formación de los sindicatos. Estos precursores de los actuales expertos en Administración de Personal también procuraban el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. El hecho de que estos departamentos hayan surgido antes del inicio del siglo XX prueba que ya desde entonces muchas organizaciones advertían necesidades que no podía cubrir un administrador improvisado sino una persona especializada.

Los " departamentos de bienestar " señalan la aparición de la Administración especializada en Recursos Humanos.

b) Desarrollo del Sindicalismo.

Poco después del advenimiento del sistema fabril se empezaron a reunir grupos de trabajadores para estudiar los intereses y problemas mutuos. Primeramente analizaron el abuso de los niños, el número de horas de trabajo y las deficientes condiciones de trabajo. Sin embargo el tiempo extra se convirtió en el punto central de las condiciones económicas. Lo más importante fue la tasa salarial de los trabajadores. Después se dio mas énfasis a los problemas económicos en lo que se refiere a prestaciones y servicios al empleado.

b.1) Fuerza Numérica.

Las relaciones patrón empleado sirvieron para que los trabajadores posteriores se dieran cuenta de que se podía lograr muy poco o nada, cuando ciertos problemas se trataban individualmente con la administración. El criterio básico en el que se apoyaba el sindicalismo consistió en que la fuerza radica en el número. Es decir, si hay un número suficiente de personas que colectivamente pueda apoyar una determinada posición la dirección se verá más o menos forzada a escuchar sus quejas. El tipo de fuerzas que usaron los trabajadores tomo diversas formas, las más temida era la huelga. Atrasos abandonos, carteles, boicot, sabotaje y fuerza física real fueron tácticas poderosas que se usaron con frecuencia durante el período del sindicalismo, el cual empezó a desarrollarse a principios de 1900.

c) Época de Administración Científica.

A principios del siglo XX adquirió gran importancia un movimiento, que pretendía poner en practica los hallazgos obtenidos en varias ciencias. Tal es la razón de que se le denomine " Administración Científica ". Sus postulados se ejemplifican bien en la persona del investigador Frederick Taylor.

Al incorporar datos científicos a la administración se demostró que con un estudio sistemático del trabajo podía conducir a un mejoramiento en la eficiencia. La argumentación que dieron los líderes del movimiento en favor de la especialización y mejor capacitación hizo más obvia la necesidad de crear departamentos especializados en personal.

Por lo que las primeras décadas de este siglo vieron el surgimiento de los primeros departamentos en personal, los cuales se vieron favorecidos por los avances de la administración científica y por los movimientos sindicales. Los nuevos departamentos contribuían a la eficiencia de las organizaciones de varias maneras: mantenían los salarios en niveles adecuados, seleccionaban a los candidatos más idóneos para ciertos puestos y servían como canal de quejas y sugerencias. Estos departamentos de personal también se hicieron cargo de las negociaciones con los sindicatos y de procurar resolver varias de las necesidades de personal.

En este período Frederik Taylor popularizó importantes técnicas de administración tales como el estudio de tiempos, el estudio de métodos, superintendencia funcional, estandarización de herramientas, tarjetas de instrucciones para los trabajadores y un sistema de control de costos.

Además de Frederick Taylor, muchos otros están relacionados con la era de la Administración Científica algunas de las personas citadas con más frecuencia son Frank y Lilliam Gilbreth, Henry L. Gantt, Morris L. Cooke y Harrington Emerson. Estas personas ejercieron una influencia profunda en el pensamiento y las prácticas generales.

Este movimiento tuvo gran influencia en las relaciones patrón empleado, así como también contribuyó en gran medida a la profesionalización de la administración.

Sin embargo después de dos a tres décadas de popularidad empezó a perder prestigio debido a su incapacidad para resolver ciertos tipos de problemas administrativos. Poco después se hizo evidente que la mayoría de los problemas administrativos se debían a fenómenos humanos y no mecánicos. Tal razonamiento y visión impulsó el surgimiento de la época de bienestar público, la época de la psicología industrial y la época de las relaciones humanas.

d) Época paternalista.

La era paternalista es un movimiento filosófico que se manifestó esporádicamente durante el siglo XIX. La filosofía paternalista es la identificación de una actitud altruista y humanista que parecía existir en algunos de los representantes de los niveles más altos de muchas empresas industriales. Sin duda dicha filosofía apareció por la actitud del sindicalismo y el temor al mismo se piensa que lo que produjo el impulso inicial para esta época fueron las directivas y las leyes estatales y federales. Algunas leyes estaban destinadas a mejorar las condiciones de los trabajadores, en tanto que otras directivas informales, normas y sugerencias condujeron indirectamente a mejoramientos ambientales para los trabajadores industriales.

Este movimiento alcanzó su cumbre de 1900 a 1920 e intentó mejorar las condiciones educativas, sociales, higiénicas y físicas de la clase trabajadora. Los primeros programas paternalistas incluían prestaciones para la salud, baños y casilleros, cuartos para tomar el almuerzo, instalaciones recreativas, escuelas bibliotecas seguras colectivas y programas de pensión.

No todos los trabajadores estaban satisfechos con este movimiento. El paternalismo parecía satisfacer las necesidades económicas y de seguridad de los trabajadores, pero lo hacía a expensas de la libertad y la dignidad humana. Algunos trabajadores estaban decepcionados con esta relación patrón empleado que la comparaban con la esclavitud o servidumbre, sintieron que el interés del patrón por ellos no siempre era sincero.

Aunque el paternalismo de esta época parecía que iba a desaparecer, la filosofía persistió. Las condiciones generales de bien vivir de los empleados han permanecido como problemas vitales a través de los años. La legislación New Deal y otras leyes federales y estatales, por lo menos en parte se debieron a este continuo movimiento paternalista. Actualmente la protección de los derechos del trabajador y del mejoramiento del estatus social y económico de los empleados, son intereses importantes de la sociedad, los cuales surgieron en la era paternalista.

e) Época de la Psicología Industrial.

La psicología industrial es otro movimiento que empezó, se desarrolló, y creció y maduró hasta alcanzar su forma actual en el siglo XX. En este periodo los psicólogos se introdujeron al campo de la administración industrial, para estudiar sistemáticamente los problemas del personal que existían en diversas empresas industriales. Generalmente, este movimiento que comenzó alrededor de 1913, se asoció con Hugo Münsterberg el "padre de la Psicología Industrial" la época de psicología industrial acentuó la participación del psicólogo y el estudio de las prácticas de personal.

Muchas prácticas de personal se mejoraron significativamente debido al trabajo realizado por los psicólogos industriales. Se hicieron progresos en las prácticas de selección, colocación, pruebas, entrenamiento e investigación. Antes de 1900 la selección y colocación del empleado parecían ser algo fortuito. Al hacer la contratación tenía poca importancia las cualidades del trabajador y los requerimientos del trabajo. La psicología industrial introdujo el concepto de "identificación" el cual intenta ligar a la persona correcta con el trabajo correcto. Los psicólogos industriales fueron los primeros investigadores que evaluarán el trabajo individual y la diferenciación de los empleados.

Las contribuciones más importantes de la psicología industrial a la práctica profesional de personal consistían en las pruebas de personal, entrevistas, evaluación de las aptitudes, periodos de aprendizaje, entrenamiento, estudios de fatiga y monotonía análisis del trabajo e ingeniería humana.

f) Época de las Relaciones Humanas.

El movimiento de las relaciones humanas alcanzó su pináculo entre 1920 y 1950. Se concedió creciente atención a las necesidades de los empleados; muchas de las bases de este período se debieron al programa de investigación conocido en las plantas Hawthorne Works de la Western Electric Company de Chicago. Esta investigación estuvo encabezada por Elton Mayo, Fritz Roethlisberger y W.J. Dickson, de la universidad de Harvard, se emprendieron estos trabajos con el fin de determinar la relación entre los factores físicos del ambiente laboral y la productividad de los trabajadores. Para este efecto se tomaron dos grupos de obreros; uno de los cuales trabajó en situaciones normales y el otro sujeto a cambios de iluminación, humedad, temperatura etc. Se estableció una comparación y se encontró que el segundo grupo mejoró notablemente, conforme cambiaban las condiciones ya mencionadas; incluso se encontró que al volver las empleadas a su situación inicial la eficiencia se mantenía en los altos niveles logrados en el experimento; por lo que se concluyó que el problema era más complejo de lo que se creía y el hecho de estudiar solamente los factores físicos no conducía a nada, por lo tanto se consideraron más factores.

Se encontró que a las obreras les gustaba trabajar con el grupo experimental; porque se les habían dado a conocer los objetivos del estudio lo cual despertó su interés en el trabajo y un espíritu de grupo que antes no tenían. Además preferían estar en ese sitio porque la supervisión no era tan estricta como en el taller.

Se concluyó también que el aspecto económico, como los incentivos, representaban una relativa importancia.

En esta época aumentaba la creencia de que los recursos humanos eran lo más valioso que puede poseer una empresa. Esta puede tener mucho dinero, maquinaria, métodos y equipos, pero si carece de los recursos humanos competentes, los recursos físicos son inútiles.

Estos estudios demostraron que los objetivos de eficiencia postulados por la administración científica debían equilibrarse y dosificarse teniendo en cuenta las necesidades humanas. Estas conclusiones que hoy parecen elementales ejercieron un profundo y duradero efecto en la administración de personal.

Historia Moderna.

A partir de la década de 1960 se han experimentado cambios sociales de profunda importancia. Uno de ellos es la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, ya que se ha demostrado que el sector femenino podía suministrar personal tan calificado como el masculino. Las repercusiones de este cambio han sido muy considerables.

Otro cambio trascendental fue la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, de igual significación ha sido la acelerada revolución tecnológica experimentada en toda el área.

Estas modificaciones en el entorno social llevaron a profundos cambios en la administración de personal. Por ejemplo, los departamentos de personal se encuentran sometidos a mayor presión para complementar el pago de sueldos y salarios. Por otra parte enfrentan toda una gama de nuevos desafíos. Por ejemplo negocian con frecuencia con paquetes de vivienda y seguros; determinan estrategias para optimizar el efecto de las nuevas tecnologías entre el personal; asimismo, mantienen indicadores de sueldos y salarios en determinadas zonas y actividades, llegando a ofrecer estadísticas muy confiables.

1.2 CONCEPTO.

La Administración de Personal se relaciona con todos los aspectos de la Administración de Recursos Humanos. En forma específica, la Administración de Personal incluye determinar las necesidades de Recursos Humanos de una organización o empresa, reclutar y seleccionar a los mejores empleados disponibles; desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y entidades gubernamentales, manejar otros asuntos del bienestar de los trabajadores, etc.

Los Recursos Humanos representan el factor más importante para el desarrollo de la Administración. De nada sirve una estructura bien delineada cuando no es posible lograr la interacción de los individuos que van a ocupar y a desempeñar las distintas disposiciones.

El logro de los objetivos institucionales depende en gran parte de la adecuada Administración de Recursos Humanos, en otras palabras, el contar los recursos financieros, materiales y técnicos no garantiza que se posean los Recursos Humanos afines a las múltiples necesidades de la institución; que los pagos y prestaciones a éstos se suministren oportunamente, que las obligaciones fiscales se cumplan en apego a las leyes, que los intereses y objetivos individuales no entren en conflicto con los intereses y objetivos de la institución.

En sí cada aspecto de las actividades de una firma se determinan por la competencia, motivación y eficacia general de su organización humana. De todas las tareas administrativas, la Administración de Recursos Humanos es la tarea central y más importante, porque todas las demás dependen de lo bien que se lleve a cabo ésta.

Como disciplina científica la Administración de Recursos Humanos constituye uno de los campos más importantes de las modernas ciencias administrativas.

Es ante todo, el proceso técnico-administrativo que condiciona en gran medida a toda empresa, sea ésta pública o privada, y mientras la vigencia de sus principios y sistemas estén fundamentados en forma racional y progresista, su éxito se reflejará en la calidad de los bienes y servicios que pueda producir; administración es cada uno de los procesos administrativos de una organización que están subordinados a la capacidad e idoneidad de los hombres que le integran.

Conviene ahora definir el concepto de Administración de Recursos Humanos para determinar su radio de acción dentro de todo el quehacer de la Administración no sin antes advertir que una definición, por más completa que ella sea, nunca determinará con exactitud todo el contenido y límites de una ciencia o disciplina; sin embargo, su formulación reviste interés por cuanto tiende a señalar los principios y elementos constitutivos de la ciencia o disciplina objeto de estudio.

En primer lugar según el enfoque que le da Flippo, nos habla de dos categorías de funciones, las propiamente directivas y las operativas, las cuales dan la pauta para definir más adelante lo que es la Administración de Recursos Humanos.

Un directivo es quien efectivamente ejerce autoridad y liderazgo sobre otras personas. El presidente de una compañía es ciertamente un directivo, como también lo es un jefe de departamento; otro caso es un operario, ya que él no ejerce autoridad sobre otros, a él han sido asignadas ciertas y determinadas tareas para realizar bajo supervisión directiva. El encargado de la conducción de las relaciones industriales es ante todo un director, y como tal tiene que desempeñar las funciones básicas de toda dirección. Esto es cierto, no importa la naturaleza de la función operativa.

Una definición comprensiva de la dirección de personal debe incluir también las funciones operativas propias de su especialidad. En forma esquemática, la definición aparecería como sigue:

Funciones Directivas.

- a) Planeación
- b) Organización
- c) Dirección
- d) Control

Funciones Operativas.

- a) Obtención
- b) Desarrollo
- c) Remuneración
- d) Integración
- e) Mantenimiento

De esta forma es posible resumir los siguientes conceptos de Administración de Recursos Humanos.

Es el planeamiento, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos individuales y sociales de la empresa.

Es la parte de la Administración que estudia la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su principal objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.

Es la que se encarga de planear organizar y controlar las actividades que contribuyen al acrecentamiento y conservación de las actividades intrínsecas del hombre, de tal manera que el individuo pueda llegar a través de un tratamiento digno y justo a la mayor realización posible de sus habilidades en beneficio de él mismo y de la organización para la cual trabaja.

Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Analizando la definición anterior, encontramos que la Administración de Recursos Humanos se basa en el proceso administrativo, es decir, que aplica las etapas de planeación implementación y control para el desarrollo de sus funciones.

Ahora bien, de que forma según la definición anterior, el procedimiento e incremento de los Recursos Humanos es benéfico para el individuo, la organización y la sociedad.

El poseedor de un atributo escaso puede obtener mayores ingresos (que se traducirían en mejores niveles de vida) si aprovecha e incrementa ese recurso; además, logrará mayores satisfacciones personales (que puedan traducirse en una mayor salud mental). La organización puede beneficiarse porque va a obtener mejores servicios de sus miembros, a través de los conocimientos que posean éstos, pueden obtener técnicas que le permitan alcanzar sus objetivos más eficazmente, en tiempos más cortos métodos más económicos, etc. El país se beneficia por diversas razones:

a) sus habitantes pueden contar con una mayor integración psicológica ;

b) gastarán y ahorrarán más en virtud de que cuentan con mayores ingresos, lo cual permitirá crear nuevas fuentes de trabajo;

- c) al ganar más, van a pagar mayores impuestos, cosa que permitirá dedicar más dinero a obras de infraestructura, a educación y a servicios de salubridad y asistencia;
- d) los mayores conocimientos y experiencias pueden conducir a la creación de tecnología propia que impida la fuga de divisas por el pago de patentes;
- e) mejores sistemas de producción permitirán abatir costos y competir en los mercados internacionales, etc.

La Administración de Recursos Humanos implica el manejo del recurso máspreciado de la organización. No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Diferentes denominaciones que se le han dado a la Administración de Recursos Humanos.

Debido a que otros términos son empleados con frecuencia para referirse a la definición de Recursos Humanos, a continuación se da una lista de ellos con su contenido original.

Relaciones Humanas: Cualquier interacción de dos ó más personas constituye una relación humana. Las relaciones no se dan exclusivamente entre los miembros de una organización sino en todas partes.

Relaciones Industriales: El término queda reducido a la industria y evidentemente a organizaciones bancarias, gubernamentales, educativas, de beneficencia, etc. , donde se requiere también de los recursos humanos.

Relaciones Laborales: Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la Administración de Recursos Humanos, se emplea frecuentemente asociado a relaciones colectivas de trabajo como sinónimo de relaciones obrero - patronales.

Manejo de personal: Es una frase de la Administración que se ocupa de la utilización de las energías humanas, intelectuales y físicas, en el logro de los propósitos de una empresa organizada; sin embargo, el término utilización implica una idea de explotación repulsiva a la persona y además, esta función no se encuentra exclusivamente en las empresas.

La palabra manejo da la impresión que se trata de maniqués y no de seres humanos.

De acuerdo con lo anterior, en mi opinión Administración de Recursos Humanos, es la designación más aceptada.

1.3 PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

El objetivo fundamental de la Administración de Recursos Humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Pero además de este existen otros cuatro objetivos que son fundamentales para la Administración de Recursos Humanos, los cuales se describen a continuación.

Objetivos Sociales.

La contribución de la administración de recursos humanos a la sociedad se basa en el principios éticos y socialmente responsables. Cuando las organizaciones pierden de vista su relación fundamental con la sociedad - por ejemplo, cuando las organizaciones permiten prácticas discriminatorias basadas en sexo, religión, raza o grupo cultural específico - no sólo faltan gravemente a su compromiso ético, sino que generan también tendencias que repercuten en su contra en forma inevitable.

Objetivos Corporativos.

El administrador de recursos humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; es solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de recursos humanos existe para servir a la organización.

Objetivos Funcionales.

Mantener la contribución de los recursos humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía es otro de los objetivos fundamentales de la administración de recursos humanos. Cuando las necesidades de la organización se cubren insuficientemente o cuando se cubren en exceso (como en los casos en que se contrata a un número excesivo de personal), se incurre en despido de recursos.

Objetivos Personales.

La administración de recursos humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida que son compatibles y

coincidan con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción.

No todas las decisiones de la administración de recursos humanos de una organización cumple siempre los cuatro objetivos fundamentales, pero siempre es importante mantener las perspectivas de los cuatro. En la medida que el departamento de recursos humanos atienda adecuadamente a estas cuatro áreas esenciales será mejor y más positiva su contribución a la organización en general y a la labor de cada uno de los integrantes de ella.

El objetivo de la actividad profesional de la Administración de Recursos Humanos es el logro de los objetivos de la organización, con un máximo de eficacia en un marco de acciones responsables y éticas. La Administración de Recursos Humanos existe para ayudar a los demás integrantes de la organización. Su función no consiste en dirigir la operación de la organización, ni en establecer los objetivos de la empresa. En el contexto de una operación moderna, su autoridad es limitada y por lo común su función esencial de los gerentes de esta área es apoyar, asesorar y ayudar, pero no decidir ni dirigir.

1.4 PRINCIPALES FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS.

Las funciones para la Administración de Recursos Humanos varían de acuerdo al tipo de organización, tanto en cantidad como en contenido; esta flexibilidad obedece a que toda organización inevitablemente tiene que evolucionar para poder subsistir.

En un principio, las funciones de la Administración de Recursos Humanos, que por lo general estaban limitadas liberalmente a contratar, despedir y tomar tiempo, eran mejoradas por cada supervisor como parte de su trabajo como jefe. A medida que se volvieron más complicados los métodos de producción y aumentaba la carga de trabajo del supervisor, su responsabilidad con relación a tomar el tiempo y a la elaboración de la nómina de pago solía ser asignada a un empleado, que en realidad era uno de los primeros especialistas de personal.

Desde el momento en que los beneficios arrojados por las funciones de Recursos Humanos son reconocidos y aceptados, el papel que juegan los programas son cada vez más importante. Si recordamos un poco, los programas principiaron a evolucionar desde sólo llevar meramente registros o funciones de contratación hasta hacer algo que cubre todas las funciones de la administración de la Administración de Recursos Humanos.

Dentro de la Administración de Recursos Humanos se deben cumplir ciertas funciones básicas con el objeto de contar con una organización eficiente, en donde se tenga personal capaz, satisfecho, y se le brinden oportunidades de desarrollo, se le proporcione un trato equitativo además de que su mismo trabajo le dé la

seguridad necesaria para desarrollarse, todo ello beneficiará al mismo trabajador, a la organización y a la sociedad en general.

Como ya se menciona, existe un gran número de funciones que indiscutiblemente corresponden realizar al departamento de Recursos Humanos, así como un gran número de técnicas que normalmente aplica como actividad específica suya.

Para poder determinar cuáles son las funciones básicas, y en cierto sentido irreductibles, que están encomendadas a un moderno departamento de Recursos Humanos, se clasifica lo mas técnicamente que sea posible, en una enumeración que no comprenda, sé suyo, ni más ni menos que lo que debe desarrollar, y que de tal manera las separe, que hasta donde es posible, no exista duplicidad total o parcial de unas de otras.

Al tratar de clasificar las técnicas de una manera que permita captarlas de un modo más orgánico y ordenado y relacionarlas mejor entre si, no se pretende con ello que forzosamente cada una de estas técnicas deba ser encomendada a una persona: lo ordinario será que razones económicas, de disponibilidad de personas, de problemas que resolver, etc. , sean las que determinen las formas de agruparlas. Esta clasificación mira sólo a su mejor comprensión y estudio.

Para ordenarlas, se ha aprovechado las funciones que en administración se señalan como dinámica administrativa, dentro de la cual se realiza básicamente la Administración de Recursos Humanos.

INTEGRACIÓN.

1.- Función de Admisión y Empleo.

Comprende el reclutamiento, la selección , la contratación y la introducción del personal.

Reclutamiento.

Se pretende atraer candidatos idóneos para cubrir las vacantes, mediante diferentes canales de reclutamiento que pueden ser:

- Candidatos espontáneos.
- Recomendaciones de los empleados de la empresa.
- Anuncios en la Prensa.
- Agencias de empleo- Instituciones educativas.
-

Asociaciones profesionales.

- Sindicatos.
- Agencias de suministro de personal temporal.

Selección de Personal.

Se busca analizar la capacidad así como las cualidades de cada uno de los candidatos, para escoger al que más se apegue al perfil del puesto vacante.

Una forma muy común de hacerlo es mediante la entrevista de empleo, la cual es una conversación orientada a la meta, donde el entrevistador y el solicitante intercambian información.

A menudo se utilizan las pruebas de selección para ayudar en la evaluación de las aptitudes del solicitante y su potencial de éxito. Las pruebas de selección diseñadas correctamente estandarizadas, son objetivas, se basan en normas sólidas, son confiables y lo más importante son válidas.

Estos tipos de pruebas proporcionan evidencias adicionales sobre las cuales pudiera basarse la selección.

La selección de personal en sí es el proceso de escoger de un grupo de solicitantes a aquellos individuos más calificados para un puesto específico.

Contratación.

La formalización de la relación de trabajo entre los solicitantes y la organización es lo que se denomina "contratación".

La contratación es el punto final del proceso de la selección de personal y es el establecimiento formal de las relaciones de trabajo entre el trabajador y la empresa por medio del contrato individual de trabajo. Y en él se establecen las características de contratación, lugar, horario, jornada, salario, tipo de contratación, descansos, vacaciones y retribuciones complementarias que debe conocer el "prestador de servicios" y el que lo recibe con objeto de evitar futuras confusiones y en casos extremos como documento legal en conflictos laborales.

La función de contratación, además debería desarrollar los procedimientos legales para la incorporación del trabajador a los diferentes organismos que el Estado ha creado para la seguridad, vivienda y consumo de los trabajadores; igualmente deberá desarrollar los procedimientos administrativos para incorporarlos a los sistemas de pago y registro.

Inducción .

En la inducción se proporciona aquella información indispensable de las funciones de la organización, al trabajador de nuevo ingreso, para que se adapte e identifique

lo más rápidamente posible. Existen tres etapas las cuales son esenciales en un programa de inducción.

Etapas de la Inducción

- 1a.- Se proporciona información general acerca de la organización
- 2a.- El supervisor del trabajador le explicara sus funciones y responsabilidades
- 3a.- Comprende la evaluación y el seguimiento, la cual es realizada por el supervisor inmediato y el departamento de recursos humanos.

2.- Funciones de Entrenamiento.

Comprende lo que se da a los trabajadores, supervisores, y ejecutivos, por medio de la capacitación del adiestramiento y de la formación.

Entrenamiento.

· Todo entrenamiento al personal es importante, para poder desarrollar capacidades y potencialidades.

En la actualidad, la capacitación es el adiestramiento complementado por el "que", "Como", "porque" y "paraque" de esas operaciones, el conocimiento de los elementos que interviene, es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc.

Según esto, la capacitación y el adiestramiento puede aplicarse a una misma tarea que suponga tanto destrezas manuales como determinados conocimientos.

Sin embargo , la diferenciación más extendida actualmente entre capacitación y adiestramiento está dada por el puesto que ocupa o que cubrirá el trabajador; se imparte la capacitación a quienes desempeñarán un puesto diferente del que ocupa y adiestramiento a quienes continuarán en el mismo puesto de trabajo. Resumiendo la capacitación es teórica y se da a los administrativos. Y el adiestramiento busca desarrollar las habilidades motoras y se da a obreros.

La culminación o fin buscado por el departamento de personal a través de entrenamiento, capacitación y adiestramiento es el desarrollo.

El desarrollo comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas más humanos, capacidad para dirigir).

De tal manera que la capacitación y desarrollo de los recursos humanos es el esfuerzo planeado y continuo de las organizaciones para mejorar los niveles de competencia y productividad de los empleados, así como de la propia organización.

La capacitación está diseñada para permitir que los empleados adquieran conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales. El desarrollo significa un aprendizaje que ve más allá del presente y el puesto que se tiene actualmente; tiene un alcance de más a largo plazo.

3.- Función de Higiene, Seguridad y Medicina Industrial.

Comprende las técnicas en cada uno de estos aspectos, incidentalmente toca las prestaciones que el Seguro Social proporciona este respecto a los trabajadores.

DIRECCIÓN.

1.- Funciones para Elevar la Moral del Personal.

Comprende técnicas para conocer, analizar y ajustar la rotación, movilidad interna, ausentismo y retrasos del personal, y la indicación de medios tales como las entrevistas periódicas y de salidas, sus registros, estímulos, etc.

2.- Funciones de Relaciones Laborales.

Comprende los aspectos de negociación de la contratación colectiva, desde el ángulo de lo que corresponde a la Administración de Personal; los ajustes de la contratación de trabajo al hacer su aplicación a la práctica, y a las políticas fundamentales al respecto, así como la formulación y empleo de los reglamentos de trabajo.

3.- Funciones relativas a la Prestación de Servicios de Bienestar Social, o Beneficios Adicionales al Salario.

Comprende los criterios y actividades para dar servicios al personal, o colaborar en las actividades de los trabajadores.

4.- Funciones relativas a la Administración de Sueldos y Salarios.

Comprende funciones que buscan que el salario sea lo más justo y equitativo de acuerdo al puesto que desempeña en la empresa.

CONTROL.

1.- Funciones de Registro de Personal.

Comprende la estructura y manejo de los archivos, kardex, tarjetas e índices, de todos los aspectos del personal. Se realiza hoy aprovechando casi siempre las técnicas de la computación electrónica para estos fines.

2.- Funciones de Auditoria de personal.

Comprende los sistemas para reconocer, en la propia empresa, y en otras, el estado de las funciones y sistemas del personal, a fin de poder proveer a su constante adaptación y mejoramiento. Se complementa con las encuestas de actitud.

Si ya se menciona que las funciones varían en una misma organización, según el momento histórico que está viviendo, también hay que agregar que esta flexibilidad es válida cuando hablamos de organizaciones con características deferentes; por lo anterior, las funciones de Administración o de Recursos Humanos o áreas funcionales como aquí se manejan, son una guía para establecer un punto de referencia, más no una clasificación rígida ajena a la realidad de las organizaciones. a continuación analizaremos de una manera breve cada una de estas funciones con el objeto de ir reviviendo con conocimientos básicos de Administración de Recursos Humanos.

Administración de Sueldos y Salarios.

Los procesos básicos que pueden identificarse en la Administración de Sueldos y Salarios son: Análisis y Descripción del Puesto, Valuación del Puesto e Integración de Salarios.

Subfunciones

Asignación de Funciones.

Ubicar a cada trabajador en su puesto, haciéndole ver cuales son sus funciones y responsabilidades inherentes a su trabajo.

Determinación de Salarios.

Determinar un salario para cada puesto, de manera que sea justo de acuerdo a la jerarquía que ocupe dentro de la organización, y en relación a puestos similares en el mercado de trabajo.

Calificación de Méritos

Es importante hacer valuaciones de cada uno de los trabajadores para poder medir su rendimiento en su puesto de trabajo, y ver hasta que grado han cumplido con sus obligaciones y responsabilidades relacionadas al mismo.

La valoración de méritos se refiere a una serie de factores o características ideales en el desempeño de un puesto y son éstos: criterio, iniciativa, previsión, cantidad y calidad en el trabajo, conocimientos, entusiasmo, sentido de colaboración, etc.

La valoración de méritos es una técnica para apreciar el desempeño de un trabajador, no precisamente en cuanto a sus virtudes personales o cualidades aunadas, sino más bien en su papel como trabajador.

la recopilación de estadísticas y datos sobre elementos tales como unidades producidas por un trabajador, errores que comete, material que desperdicia, aciertos e innovaciones que logra, etc., también orienta el juicio del que califica y constituye por lo mismo una base objetiva que puede ser aprovechada técnicamente en la valoración de méritos. Desde luego, siempre que existan datos objetivos deben preferirse a las opiniones del supervisor, no tiene caso pedir opinión si el dato es objetivo para clasificar en alguna categoría al trabajador.

Incentivos y Premios.

Siempre debe existir la motivación en toda empresa, por lo que es importante otorgar incentivos y premios monetarios, para fomentar la iniciativa y el logro de los objetivos organizacionales.

Control de asistencias.

Debe de existir un adecuado control de asistencias, en donde se incluyan los horarios de trabajo, permisos, ausencias y demás.

Contrato Colectivo

Conforme a la definición legal de la (Ley Federal Federal de Trabajo) un contrato colectivo es el acuerdo de voluntades entre uno o varios grupos de trabajadores organizados (sindicatos) para con uno o varios patrones.

En los últimos años, los empleados de agencias gubernamentales federales, estatales y locales educacionales y de otras organizaciones no lucrativas, también han recurrido a la sindicalización y a la contratación colectiva.

En muchas organizaciones, el contrato colectivo de trabajo, marca la obligación de la empresa de emplear solamente miembros activos del sindicato. Si éste no puede

proporcionarlos en cierto plazo, entonces la empresa puede contratar libremente con la obligación por parte de los nuevos elementos, de afiliarse al sindicato.

El contrato colectivo constituye una necesidad de carácter administrativo, tanto para el trabajador como para la organización:

Para el trabajador porque le indica con certeza:

- a.- El lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio;
- b.- La contraprestación que recibe por su trabajo: salario, descansos, vacaciones, retribuciones complementaria etc.;
- c.- Estabilidad relativa en el tiempo.

Para la organización:

- a.- Facilita exigir al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, sobre todo si se hace parte integrante del mismo análisis del puesto.
- b.- Le permite resolver con seguridad cualquier disputa sobre la manera de desarrollar el trabajo;
- c.- Constituye un elemento indispensable como prueba en los conflictos laborales.

Por lo tanto y debido a la importancia que ha adquirido la contratación colectiva, se requiere cada vez más que los individuos responsables de ellas tengan la suficiente preparación y experiencia en esta área. Los miembros de la alta gerencia, además de los especialistas en contratación colectiva, han tendido a tener una función más activa en las negociaciones y en la resolución de quejas con el sindicato.

2.1. LOS MANUALES.

Una de las mejores formas que existen para reducir el costo de oficinas, radica principalmente en el aspecto de llegar a uniformar los procedimientos. Siempre existe una mejor manera de realizar cualquier tarea y una vez que se encuentra este modo, debe establecerse como el procedimiento que precisamente ha de seguirse.

Es muy importante que los procedimientos de operación se registren por escrito y se pongan a disposición del personal en un documento (manual). Este viene a ser una guía del trabajo que resultará muy valiosa.

2.1.2. Tipos de Manuales.

Los manuales administrativos se pueden clasificar de la siguiente manera:

Por su contenido:

El contenido del manual cubre una variedad de materias, requiriendo de un proceso de planeación para identificar por anticipado qué medios y que fases son necesarias para su preparación inmediata.

Por su función específica:

El coordinar y controlar las operaciones en cada una de las funciones y actividades de operación específica solicitando un análisis técnico de las operaciones, procedimientos y sistemas, con la finalidad de simplificarlos y perfeccionarlos para lograr una mayor eficiencia.

A continuación se enlistan los diferentes tipos de manuales que existen dentro de una organización:

- Manual de Historia de la Empresa
- Manual de Organización
- Manual de Políticas.
- Manual de Procedimientos
- Manual de Contenido Múltiple
- Manual Técnico
- Manual de Ventas
- Manual de Compras
- Manual de Producción, etc.

En este trabajo se realizará un Manual de Procedimientos por lo que a continuación se explica sus funciones y características.

2.1.3. Que Son Los Manuales De Procedimientos.

Los "manuales de procedimientos ": son aquellos instrumentos de información en los que se consignan, en forma metódica, los pasos y operaciones que deben seguirse para la realización de las funciones de una unidad administrativa.

En los manuales de procedimientos se describen además los diferentes puestos o unidades administrativas que intervienen en los procedimientos y se precisa su responsabilidad y participación: suelen contener una descripción narrativa que señala los pasos a seguir en la ejecución de un trabajo. En los manuales de procedimientos se acostumbra incluir las "formas" que se emplean en el procedimiento de que se trate, junto con un instructivo para su llenado.

Este manual también se le denomina como: manual de operación, de rutinas de trabajo, de trámite y de métodos de trabajo.

Podemos deducir que un manual de procedimientos es un documento de los " COMOS ":

- Cómo dar de baja o de alta a una persona en la organización.
- Cómo agregar una cuenta nueva al libro mayor general.
- Cómo atender y resolver reclamaciones de los clientes.
- Cómo elaborar una liquidación al IMSS, que es el caso en el que me enfocare y cómo determinar el salario diario integrado.

2.1.4. Objetivo del Manual de Procedimientos.

El presentar un procedimiento aislado, no permite conocer la operación de una unidad administrativa, por tanto surge la necesidad de que todos los procedimientos se agrupen, de manera sistemática, en un documento, que es el manual de procedimientos.

Los manuales de procedimientos, como instrumentos administrativos, que apoyan al quehacer institucional, están considerados como elementos básicos para coordinación, dirección y control administrativo, y que facilitan la adecuada relación entre las distintas unidades administrativas de la organización.

Los objetivos del manual de procedimientos son:

- a) Presentar una visión integral de cómo opera la organización o el área específica.
- b) Precisar la secuencia lógica de los pasos de cada uno de los procedimientos.
- c) Precisar la responsabilidad operativa del personal en cada área de trabajo.
- d) Servir como medio de integración y orientación para el personal de nuevo ingreso, facilitando su incorporación a su unidad orgánica.
- e) Propiciar el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

2.1.5. Importancia del Manual de Procedimientos.

Los manuales administrativos son medios valiosos para la comunicación.

Su importancia consiste en describir la secuencia lógica y cronológica de las distintas operaciones o actividades concatenadas, señalando quién, como, cuándo, dónde y para qué han de realizarse.

La finalidad de describir procedimientos, es la de uniformar y documentar las acciones que realizan las diferentes áreas de la organización y orientar a los responsables de su ejecución en el desarrollo de sus actividades.

Los manuales de procedimientos deben reservarse para información de carácter estable, referida a su estructura procedimental.

2.1.6. Como Elaborar un Manual de Procedimientos .

El primer paso para elaborar un manual de procedimientos es determinar lo que se desea lograr. Para ello, el analista de sistemas deberá hacer las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es el objetivo del organismo al crear el manual de procedimientos ?.
- El objetivo tiene su razón de ser en algunos motivos fundamentales:
 - La necesidad de garantizar una rígida uniformidad de tratamiento de las actividades periódicas.
 - Reducir los errores operativos al máximo posible.
 - Reducir el período de adiestramiento de los nuevos empleados.
 - Facilitar la introducción de los empleados en los nuevos trabajos.
 - Evitar que los cambios del sistema sean consecuencias de decisiones demasiado rápidas.
 - Facilitar el procedimiento de un buen nivel organizacional.
- ¿ Qué beneficios proporcionará el manual de procedimientos ?:
- Es muy probable que el manual permita a los usuarios aprender un nuevo sistema de contabilidad con rapidez y facilidad. Que sirva como guía para aclarar dudas del personal.
- El manual de procedimientos correctamente elaborado puede servir como un valioso instrumento directivo.
- ¿ Qué espero yo o mi departamento lograr con el manual de procedimientos ?.
- Básicamente lograr los objetivos del organismo social. El manual debe ayudar a actuar de modo que las operaciones de naturaleza respectiva se realicen siempre en la misma forma ayudando con esto a la eficiencia de mi departamento.
- Una vez determinados los objetivos del manual habrá que ponerlos por escrito. Esto ayudará al analista de sistemas a tener la certeza de que son lógicos. Cuando tengamos que definir los objetivos del manual de procedimientos, hay que recordar que tienen un propósito común : obtener resultados. El propósito del manual de procedimientos es " Asegurar que sus usuarios se comporten de una manera específica ".

Un manual de procedimientos bien elaborado viene a constituir una valiosa técnica administrativa. Se puede comprobar esto si consideramos que, aun siendo unos simples puntos de llegada, los manuales de procedimientos vienen a ser conductor por los cuales fluye todo sistema administrativo, en otras palabras, son la manifestación concreta de una mentalidad directiva orientada hacia la realización sistemática de las diversas actividades.

2.2. LA CALIDAD.

¿ Que es la calidad ?

Origen: del latín *qualitatem*.

Significado: Atributo o propiedad que distingue a las personas, a bienes y servicios

Esa distinción implica Nivel de excelencia, pero algo excelente no es algo caro y lujoso sino adecuado para su uso.

La Calidad es la propiedad de un producto y para mejorarla se requiere del compromiso y responsabilidad de todos los miembros de una organización.

Philip B. Crosby nos dice: La Calidad es el cumplimiento de los requisitos del usuario o del cliente, a su vez, la administración de la Calidad es una forma sistemática de garantizar que las actividades se lleven a cabo en la forma que fueron concebidas. Por lo tanto, es una disciplina general que se encarga de prevenir los problemas antes de que estos ocurran, a través de la creación de actitudes y controles.

En cualquier organización el capital humano es el elemento más importante por lo que hay que sacar el mayor partido, ya que ellos son los responsables de la calidad.

Los errores, deben ser detectados y corregidos, en el momento, donde se lleva a cabo la tarea, esto es la prevención del defecto, un punto elemental; " hay que prevenir para no corregir ".

La calidad es un fin en si mismo, ya que se ha de lograr desde la primera acción que se realice en cualquier momento.

La calidad no es algo que nos pida el cliente, nosotros debemos anticiparnos a ella tenemos que ofrecerla.

Cada empleado es responsable de su trabajo, responsable de la cantidad, la calidad y la confiabilidad.

2.2.1. Principales Teóricos.

La administración es responsable de decidir que es lo más adecuada para sus circunstancias. Asimismo, es su responsabilidad el permear los nuevos conceptos dentro de la organización para lograr un cambio fundamental de actitud, que conduzca a la construcción de una nueva cultura. La estrategia es adecuar la filosofía y la cultura para alcanzar la calidad deseada.

El teórico W. Edwards Deming, se convirtió en un consultor interdependiente de la calidad. El método Deming es revolucionario e innovador, y establece tres ingredientes:

a) conocimiento profundo b) constancia del propósito c) mejora continua.

El planteamiento Deming consiste en que si se mejora la calidad, disminuyen los costos, lo que se traduce en una mayor productividad.

En tanto Philip B. Crosby, creó el movimiento de " cero defectos " y popularizo el concepto " hazlo bien la primera vez". Su teoría se basa en conocer lo que realmente el cliente quiere, luego desarrolla una estrategia para prevenir posibles errores, capacitar y convencer al personal para producir con cero defectos es decir con calidad.

2.2.2. El Ciclo de la Calidad.

El ciclo de la calidad, conocido también como la reacción en cadena de la calidad y como la reacción en cadena de Deming, nos dice:

Si una organización mejora la calidad:

1.- Reduce costos.

Sus costos se reducen porque hay menos errores, menos reproceso, menos retrasos y menos problemas y hay mejor empleo de las máquinas y de los materiales

2. Baja de Precios.

A medida que bajan los costos debido al menor volumen de material reprocesado, de trabajo repetido, de errores de desperdicio y de esfuerzo humano, la productividad aumenta y el precio puede reducirse.

3.- Captura en el mercado.

Con mejor calidad, con un precio más bajo y con un poco de creatividad se puede capturar el mercado.

4.- Mantiene el negocio.

Mejorando la calidad, bajando el precio e incrementando la participación en el mercado, se puede proporcionar más empleo.

5.- Y proporciona más empleo.

Mejorando la calidad bajando el precio e incrementando la participación en el mercado, se puede proporcionar más empleo.

La competitividad actual la ganan aquellos que pueden añadir mayor valor al producto o al servicio, en el menor tiempo y al menor costo.

2.2.3. La Mejora Continua de la Calidad.

El uso objetivo, perseverante y creativo de los datos estadísticos en la toma diaria de decisiones facilita la implementación de pequeñas mejoras cotidianas en la empresa, ya sea en el proceso, en el producto o en el servicio.

Para poder tener una mejora continua de la calidad es necesario aplicar El Circulo de Calidad. Que consiste en la repetición de cuatro pasos.

Planear	recabar y analizar los datos y decidir la mejora a efectuar.
Ejecutar	las decisión tomada.
Observar	los efectos del cambio.
Medir	los resultados en la nueva zona del control de calidad y así sucesivamente.

2.2.4. Requisitos Para Lograr la Calidad.

En una organización enfocada hacia la calidad se deben de tomar en cuenta los siguientes puntos:

- 1.- Se debe ser perseverante en el propósito de mejorar el producto y el servicio.
- 2.- Al estar en una nueva era económica, estamos obligados a ser más competentes.
- 3.- El producto o el servicio desde su inicio debe hacerse con calidad.
- 4.- Hay que establecer métodos modernos de capacitación y entrenamiento.
- 5.- Se debe procurar administrar con una gran dosis de liderazgo, a fin de ayudar al personal a mejorar su propio desempeño.
- 6.- A los trabajadores en lugar de metas numéricas se les deben trazar una ruta a seguir para mejorar la calidad y la productividad.
- 7.- El trabajador debe sentirse orgulloso del trabajo que realiza.
- 8.- Se debe impulsar a la educación de todo el personal y su desarrollo.
- 9.- Se debe establecer todas las acciones necesarias para transformar a la empresa hacia un fin de calidad.
- 10.- Educación para la calidad.

Detengámonos un poco en este ultimo punto, ya que lo considero fundamental para lograr la calidad en cualquier aspecto de nuestra vida personal o laboral.

2.2.5. Educación Para la Calidad.

Educación es el proceso permanente de perfeccionamiento del ser humano, lo que supone el paso de una situación a otra mejor de lo que es o lo que debe ser. Aunque la educación no crea al hombre, en cambio si le ayuda a crearse a sí mismo; por lo tanto, es el mejoramiento intencional de las potencialidades que cada uno de nosotros tiene.

Decimos que la educación es un proceso permanente porque más allá del hogar paterno y de las clases de nuestros maestros, está la escuela de la vida, es decir, nuestras circunstancias de la que también aprendemos. Asimismo, los patrones de conducta, los hábitos que se generan en el proceso educativo, nos ayuda a vivir mejor y en una armonía con nuestros semejantes y estos hábitos, como el de la lectura, amplía nuestros horizontes y enriquece nuestro espíritu, fortaleciendo y mejorando la calidad de nuestra propia vida.

La Calidad es un tema, y uno de los hábitos que desde temprana edad debemos forjarnos, habituarnos y hacer bien las cosas y tratar de hacerlas mejor siempre, para entender que la calidad no se agota con diseñar una silla que supere a la anterior, no se trata de eso Calidad debe ser una conducta de vida, debe formar parte de nuestra cultura.

La educación tradicional tiende a desarrollar en el educando, hábitos y virtudes como el tacto, el respeto, la sinceridad, la generosidad, la tolerancia, la sencillez, la amistad, la lealtad, el orden, la disponibilidad, la justicia entre otros, ahora además necesitamos que se nos desarrolle el sentido de la calidad.

3.1 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social, es decir la preocupación constante por una mejor manera de vivir de los individuos, familias y comunidades que constituye la sociedad, probablemente se originó, en los tiempos primitivos, en la necesidad de prestarse mutua ayuda de unos seres a otros. Cuando dos hombres ayudaron a un tercero a remover una gran peña que le impedía el acceso hacia la seguridad, se demostró que en los individuos existía un interés natural por el prójimo. Desde las primeras reuniones de pastores y cazadores, se pasó a la comunidad agrícola sedentaria, y luego a la de aldea -- la más numerosa aun hoy -- y a la de gran ciudad, para acabar en la nacional, que tiende a hacerse cada vez más amplia y universal. En todas esas formas de comunidad, el individuo es consciente de compartir una particular manera de vivir, y de poseer ciertos intereses comunes.

En una simple sociedad basada sobre parentescos, donde los miembros están estrechamente asociados unos con otros, los enfermos, los débiles y los ancianos comparten en mayor o menor proporción los bienes comunes y son considerados una carga propia de la sociedad. De este modo todas las sociedades asumen algunas responsabilidades para con los miembros indigentes o desafortunados. La idea de que los mejor dotados deben ayudar a los menos favorecidos ha sido parte de la ética básica en todas las grandes religiones.

Las primeras legislaciones modernas sobre seguridad fueron adoptadas en Europa durante el siglo XIX. Austria fue la iniciadora al implantar un programa más obligatorio de pensiones a la vejez en 1854. En Alemania se impuso un seguro obligatorio de salud e incapacidad en 1883, al año siguiente se promulgó una ley, de indemnizaciones para cubrir los accidentes de trabajo, y en 1889 un programa de pensiones a la vejez.

Otros países siguieron estos ejemplos, y con el correr del tiempo ampliaron y perfeccionaron sus sistemas de seguridad social. En 1904 por ejemplo, se promulgó en Argentina la ley de Jubilaciones y Pensiones para los empleados del gobierno; México estableció su Seguro social en 1943, y en Uruguay se dictaron leyes de seguridad social, llamadas jubilatorias, en 1917, después de la Segunda Guerra Mundial el Reino Unido puso en vigor una extensa ley estatal para proteger a los trabajadores y a sus familias. En 1897 ya se había aprobado una sobre indemnizaciones a trabajadores enfermos, y entre 1906 y 1911 se adoptó un sistema de auxilio por paro forzoso y se dieron los primeros pasos para crear el pago de pensiones por retiro.

En 1914, la provincia de Ontario Canadá aprobó una ley sobre compensaciones a los obreros y pronto le siguieron otras provincias con indemnizaciones para viudas y huérfanos de trabajadores. En los Estados Unidos durante la Primera Guerra Mundial, se inició la protección económica de los trabajadores y sus familias.

La Seguridad Social en América Latina.

El concepto de seguridad social, como medio de protección a las clases económicamente débiles surge en América Latina en los albores de su independencia, como una secuela de los principios revolucionarios de los enciclopedistas franceses en su Declaración de los derechos del hombre. En la Primera Constitución Mexicana la de Apatzingán, se reconoce un derecho pleno de equidad para el pobre, recomendando que se dicten las leyes para que se mejore su condición social. Años después en Venezuela en el congreso de la angostura, de 1819, Simón Bolívar desarrolla este concepto de Seguridad Social, si bien en un significado hasta cierto punto político, como medio de lograr la felicidad de los hombres y el progreso de los pueblos.

Pero pasarían muchos años para que estas declaraciones entraran en las legislaciones de los jóvenes países del Nuevo Continente. en los regímenes revolucionarios americanos, como el de México, ese interés habría de tomar una forma definitiva, como ocurrió durante la presidencia de Venustiano Carranza quien en el art. 123 de la constitución de 1917 dejó sentadas las bases de la Seguridad Social. La república de Chile adoptaría una actitud similar en su Constitución de 1925 cuando se dictó la ley que ampara a las clases trabajadoras.

A partir de esa fecha la Seguridad Social se desarrolla rápidamente, pero con un proceso evolutivo diferente al de los Estados Unidos de Norteamérica. Unos países como Argentina, Brasil, Cuba y Uruguay implantan un seguro social con sistemas que cubren determinados riesgos, principalmente los relativos a jubilaciones y pensiones y, a veces, también las asignaciones familiares y el paro forzoso. Así mismo amparan profesionales tales como la de funcionarios públicos, trabajadores de la industria, el comercio y el transporte y, más tarde en Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Perú y México, a los trabajadores rurales.

Este interés por la seguridad social tiene un gran impulso en 1941, con la Carta de Atlántico. Más tarde, al constituirse la Organización de Estados Americanos, su Declaración Americana de los Derechos del Hombre fija definitivamente el concepto de Seguridad Social, en el ambiente regional del centro y del sur del continente.

La Seguridad Social en México.

En México la práctica de la Seguridad Social data desde la época prehispanica, ya que el Estado en ese entonces, contaba con mecanismos necesarios para proteger a los ciudadanos desde su nacimiento hasta su muerte.

La existencia de estos antecedentes habrá de imprimir a nuestro sistema de Seguridad Social un sello particular que actualmente es modelo universalmente ejemplar.

Al producirse la conquista, España exportó a México la idea y la práctica de sus instituciones de propiedad comunal de bienes y de trabajo colectivo, que ahí

existían desde el medievo y que conformó el colectivismo agrario español . Asimismo, introduce la ideología del humanismo, que defendido con tesón por los religiosos y seculares en el siglo XVI, es la base en la cual se sustenta la obra política social indiana de la metrópoli en sus colonias americanas.

después de la conquista, en cada comunidad de indios se fundaron las " cajas de comunidad ", cuya función consistía en sostener hospitales, procurar bienes a los necesitados y cubrir contingencias.

Dichas " Cajas " se formaban con fondos de ahorro común destinados a los servicios municipales y religiosos de la comunidad, a la enseñanza, a la atención médica gratuita, a la ya mencionada protección para ancianos y desvalidos y al fomento agrícola con la concesión de créditos.

El emperador Moctezuma consideró como un deber del Estado, mirar por los ancianos e impedidos, por lo cual construyó en Culhuacán un hospital y hospicio ordenando que se les atendiera " como gente estimada y digna de todo servicio".

Durante el período colonial resalta el sistema de contraprestación con el que se establece cuotas destinadas a cubrir los riesgos por anticipado, sistema que tiene su origen precisamente en las cajas de comunidades indígenas y en las cofradías de origen español.

Al crearse las " cajas Municipales de Enfermedad ", se implanta la contribución obligatoria de los trabajadores con lo que se da nacimiento al principio moderno del Seguro Obligatorio.

El 14 de Septiembre de 1813 José María Morelos y Pavón, en el documento denominado " Sentimiento de la Nación ", sienta las bases de un programa de seguridad social, cuando dice que " es preciso se moderen la opulencia y la indigencia, que se mejoren sus costumbres, que se aleje la ignorancia ", es decir que se preveen una serie de normas que hoy están incluidas en los programas de la Seguridad Social, tal como están también la lucha contra la esclavitud, la lucha contra las castas privilegiadas, porque se establecen principios de igualdad en el disfrute de bienes y servicios.

En la Constitución de 1824, aparece reglamentada dentro de las facultades del Congreso General, una mención que permite conocer la existencia de retiros y pensiones para los empleados públicos de la Federación. En Noviembre del mismo año, ante el estado desastroso de los montepíos, el gobierno decide liquidarlos y se hace cargo de las pensiones a los funcionarios con derecho para ello.

Por las leyes de 1832, las pensiones se hacen extensivas a las madres de los servidores públicos y en 1834, por decreto del 12 de Febrero, se otorga el derecho a la pensión a los cónsules mexicanos, a la vez que se reconoce la " Jubilación por Incapacidad ".

En el período de la Reforma, los pasos hacia una Seguridad Social integral se consolidan. La Constitución de 1857 precisa algunas medidas que tienden al mejoramiento del bienestar familiar del servidor público, pero infortunadamente no se llega a señalar regla determinada y su aplicación general muchas veces dependió de la concesión de la autoridad.

En el año de 1861 marca el fin de la etapa de la caridad cristiana y se inicia la beneficencia pública, cuando el Presidente Benito Juárez adscribe al gobierno central la responsabilidad de ésta, cuando crea la Dirección General de Fondos de Beneficencia y exceptúa de toda contribución los bienes afectos al propio fondo.

En 1875, se constituye la primera Asociación Mutualista de Empleados Públicos, posteriormente se crean las Asociaciones de Obreros, así como la génesis de la solidaridad social, complemento de la lucha de clases entre estas y los empresarios a fin de mejorar las condiciones laborales, y ayudarlos en los casos de muerte. La política mutualista de los trabajadores subsistió hasta el estallido de la Revolución Mexicana de 1910.

Los últimos años del porfiriato estuvieron marcados por una profunda y creciente crisis económica, social y política. Surgen diversas agrupaciones políticas tales como " El Círculo Liberal Ponciano Arriaga ". Fundado en 1900 y sobre todo el " Partido Liberal Mexicano " en 1905 que contemplaba en su programa acciones concretas, para aumentar el bienestar de la población y exigía se implantarían medidas de seguridad e higiene laborales para garantizar la vida y la salud del trabajador y abatir las tasas de mortalidad y morbilidad prevalecientes, solicitaban la prohibición del trabajo infantil, pedía descanso dominical, indemnizaciones por accidentes, pensiones para obreros que se agotaran por las condiciones de trabajo, la reglamentación de los horarios y del salario mínimo del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

La "Ley Reglamentaria de la Instrucción Obligatoria en el Distrito Federal y los Territorios de Tepic y Baja California ", es lo único sobresaliente en materia de Seguridad Social durante el Porfiriato. En ella se concede la pensión a los profesores con más de 30 años de servicio y siempre que hubiera cumplido sus cargos satisfactoriamente.

El 29 de Mayo de 1896 se expide la " Ley de Pensiones, Montepíos y retiros para Civiles y Militares " en la cual se concede como montepíos la cuarta parte del sueldo del causante; se reconoce con derechos a la viuda, a las hijas hasta que " se casen o mueran " y a los hijos hasta los 21 años.

El nacimiento de la clase obrera mexicana y su identidad de clase, se manifiesta en este periodo mediante la constante demanda de justicia y seguridad se registraron en la época más de 250 huelgas que coadyuvarán el desenlace final: la Revolución de 1910.

En 1904 el Gobernador del Estado de México José Vicente Villana promulga la Ley de Accidentes de Trabajo en la cual se responsabiliza a los patrones y se protege a los trabajadores de eventualidades derivadas de sus actividades laborales.

En caso de algún infortunio, el trabajador tenía derecho a una indemnización y atención médica por tres meses, y por muerte los funerales y quince días de salario a los beneficiarios.

En 1906 en Nuevo León el Gobernador Bernardo Reyes, presentó el proyecto de la Ley Minera el cual incluía el capítulo sobre riesgos profesionales, planteo la posibilidad de convertir en materia federal la legislación del trabajo, ya que esa época era tan solo facultad de los Estados bajo disposiciones de sus Códigos Civiles. Al igual que las ideas sostenidas por el Partido Liberal Mexicano de 1906. Bernardo Reyes aceptó la necesidad de reformar la Constitución de 1857 para incluir una serie de normas que protegieran efectivamente a la clase trabajadora .

Tanto la Ley Sobre Accidentes de Trabajo como el Proyecto de la Ley Minera, fueron bien acogidas por los sectores empresariales. En la exposición de motivos de la ley propuesta por Villada, se procuró mostrarle a los empresarios la necesidad de mejorar la habitación y el régimen alimenticio de los trabajadores con el fin de abatir los egresos provenientes de riesgos profesionales.

Ricardo Flores Magón demostró que las reformas propuestas por los funcionarios del régimen eran del todo ineficaces, ya que el trabajador no podía alcanzar un mínimo de bienestar pues sus carencias se originaban en el régimen de explotación más que los casos de riesgo profesional.

Ante la precaria situación política existente, Ricardo Flores Magón y su grupo de precursores revolucionarios lanzan en 1906 el programa del partido liberal y su " Manifiesto a la Nación " documento que contiene una serie de puntos sobresalientes en materia laboral y de Seguridad Social.

La ideología del Partido Liberal Mexicano habría de tener una influencia decisiva tanto en el movimiento armado de 1910 como la Carta Magna de 1917.

En el Estado de Jalisco, el 7 de Octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga promulga una ley de seguridad social, contemplando el que el trabajador previera un depósito del cinco por ciento por lo menos, de su salario, con el objeto de crear un servicio de mutualidad.

En 1915 se le presentó a Venustiano Carranza un Proyecto de la Ley de Accidentes que reconoció como principio de justicia la responsabilidad patronal en los daños o accidentes de trabajo.

Carranza nombró una comisión que estudiara y retractara anteproyectos de leyes para tratar de solucionar las precarias condiciones de vida del proletariado y su falta de protección.

La etapa revolucionaria se caracteriza por un afán que se demuestra en los diversos pronunciamientos de la época, tendientes en su gran mayoría a la consecución de mejores niveles de vida para el proletariado nacional.

A partir del triunfo de la Revolución Mexicana la seguridad social en México, ha tomado impulsos sobresalientes a través del proceso revolucionario que han sabido llevar adelante los diferentes regímenes presidenciales. La Carta Política Social de 1917, dio a México el honor de ser uno de los primeros países que diera naturaleza constitucional a la seguridad social, al incluirla en el artículo 123.

Después del conflicto armado que provocó la usurpación se difiere de la reglamentación de la seguridad social hasta el congreso Constituyente de 1917, cuando la comisión integrada por Pastor Rovix, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala y otros, por primera vez lograron incorporar derechos obreros en la Constitución de 1917, con un capítulo especial sobre el trabajo y de la previsión social haciendo hincapié en " establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos...", todo ello aparece en el artículo 123 en su fracción XXIX.

la escasa legislación sobre Seguridad Social durante la segunda década del presente siglo se explica claramente si tenemos en cuenta que se trata de los años de intensa lucha armada y grandes convulsiones políticas. Se comprende también que durante los primeros años de vigencia de la Constitución de 1917, los legisladores se ocuparon de problemas de cimentación de las estructuras jurídicas fundamentales y del sentimiento político - social de la nación.

Nuestra Constitución de 1917 es la primera declaración de derechos sociales del mundo; es por consiguiente, la norma fundamental del derecho social positivo, consignada expresamente en el artículo 123, en el cual se integran el Derecho del Trabajo, y el Derecho de la Seguridad Social. También integran al Derecho Social, el Derecho Agrario, Derecho Cooperativo, Derecho Sindical y sus disciplinas procesales, así como otras ramas jurídicas en las que ha irrumpido como son el Derecho Civil, el Derecho Penal y otras, así como en el Estado Político.

Al asumir la presidencia Alvaro Obregón, propuso la Ley del Seguro Obrero, creando un impuesto que equivalía al 10% del salario percibido por los trabajadores para formar una reserva económica que administrada por el sector público, se utilizaría para proporcionar servicios a empleados, pagos de indemnización por accidentes de trabajo, jubilaciones y seguros de vida. Estos intentos no tuvieron el éxito deseado.

En 1925 durante la presidencia de Plutarco Elías Calles, se sentaron las bases para la creación del nuevo estado mexicano, celebrado con el gobierno y el movimiento obrero mexicano, organizado por la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (C.R.O.M.). por lo que en respuesta a tal actitud el gobierno expidió leyes que pudieran hacer factible el mejoramiento económico y social del proletariado.

Una de las primeras medidas fue la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro de 1926. En este mismo año se terminó el proyecto de la Ley del Seguro Obrero y se presentó una ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En el año de 1928, el General Obregón durante su campaña de retorno a la Presidencia de la República, mostró su interés por la promulgación de la Ley del Seguro Social formulándose una iniciativa de éstas. basándose en que tanto patrones como trabajadores depositarán en una institución bancaria del 2 al 5 % del salario mensual a fin de constituir un fondo en beneficio de la clase trabajadora.

En 1929 Emilio Portes Gil, promulgó las reformas a los artículos 73 y 123 de la Constitución donde se consideraba de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social obligatorio, mismas que comprendería los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria de trabajo, enfermedades accidentes y otros fines análogos.

En 1931, siendo Presidente Pascual Ortiz Rubio, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se hizo extensivo el deber de asegurar el porvenir de los asalariados y de su familia mediante el pago de indemnizaciones en el caso de riesgos profesionales.

Siendo el Presidente el General Lázaro Cárdenas, el 27 de Diciembre de 1938, turnó al Congreso de la Unión un proyecto de ley del Seguro Social. Las aportaciones como en los demás casos de los proyectos anteriores, serían tripartitas y se constituiría un establecimiento público encargado del servicio, el que debería ser descentralizado para garantizar una prestación eficaz, dicho organismo tendría el nombre de " Instituto de Seguros Sociales ". Tendría personalidad jurídica, autonomía no perseguirían fines lucrativos y su composición tripartita como ya se mencionó antes Estado, Patrones y Trabajadores.

En 1941 con la influencia muy en especial del doctor Checoslovaco Emilio Shoenbaum, se formuló un proyecto de la Ley del Seguro Social Mexicano, y fue sometido a la consideración del Comité Interamericano de Seguridad Social en el Congreso, celebrado en Santiago de Chile, en el mes de septiembre de 1942. Este proyecto fue aceptado por el refinado organismo y por otras personalidades, por lo que el mismo, lo remitió al entonces Presidente Manuel Ávila Camacho al congreso de la Unión, quien lo aprobó el 31 de diciembre de 1942.

Como culminación a los intentos descritos para la obtención de la Ley de Seguro Social, ésta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 19 de Enero de 1943. Así como la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.2 CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

La protección que dan los gobiernos a quienes carecen de ingresos por diversas causas, es un fenómeno casi exclusivo del siglo XX. Ello se debe a que los cambios de tipo económico que han modificado notablemente la situación del individuo en la sociedad. Antes la mayor parte de la mano de obra en el mundo estaba dedicada a la agricultura, y el resto de los trabajadores eran artesanos o comerciantes independientes. Con el incremento de la industrialización, los trabajadores estuvieron cada vez más expuestos a las fluctuaciones en los negocios, a la automatización a los cambios en la industria y a otros factores fuera de su control. Además gracias a las cada vez mayores expectativas de vida, aumenta el número de personas de edad avanzada que necesitan ayuda. Con las nuevas maquinarias y sustancias químicas, aumentaron además los riesgos de accidentes y de enfermedad. Estos y otros factores han contribuido a que la aceptación de la Seguridad social se hayan extendido en forma universal.

El concepto de Seguridad Social lo encontramos contenido dentro de la Ley del Seguro Social en su artículo 2o. el cual nos dice:

Seguridad Social.- La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

En el artículo 123 de nuestra Constitución fracción XXIX lo encontramos como:

“ Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y seguridad de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares” .

Otro concepto lo encontramos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948 en sus artículos 22 y 25 en donde considera los mínimos indispensables para que las personas gocen de prestaciones de carácter económico, social y cultural; el cual dice:

Seguridad Social.- " Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad " .

Seguridad Social.- Todos los individuos tiene derecho a " Un nivel de vida adecuado que les asegure, así como su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derechos a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños nacidos de matrimonios o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Esta acepción constituye lo que se ha denominado con el nombre de seguridad social en sentido amplio, que concuerda con la establecida por William Beveridge en su famoso Plan Básico de Seguridad Social, el cual parte del concepto primario de las necesidades que deben eliminarse de los individuos desprovistos de recursos, con objeto de que subsistan en las mejores condiciones de vida dentro de la comunidad.

Seguridad Social.- Es el conjunto de medidas adoptadas por el estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concentración individual que jamás dejarán de presentarse por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan.

El abogado Juan Bernaldo Quiroz se refiere " es garantía en lo nacional, lo acordado por la Sexta Conferencia Interamericana de Seguridad Social, en su declaración de México sobre principios de la Seguridad Social Americana dice:

Seguridad Social.- Hacer llegar a todo individuo el disfrute de los bienes materiales, morales, culturales y sociales que la civilización ha creado en beneficio del hombre.

La Seguridad Social emerge a la previsión social que se define como:

Previsión Social.- " La proyección de las necesidades presentes en el futuro, al aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia ". Mario de la Cueva.

De las definiciones anteriores podemos formular una para finalizar, Seguridad Social es la búsqueda de la protección la supervivencia y la salud del individuo independientemente de la actividad a la que se dedique o clase a la que pertenezca, mediante medidas adoptadas por el gobierno, que les asegure un nivel

de vida adecuado y un bienestar familiar que le permita hacer frente a las privaciones económicas de la sociedad.

3.3 LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU ASPECTO FISCAL.

El artículo 287 de la Ley del Seguro Social nos habla de las bases legales de la Seguridad Social como contribución, el cual dice:

Artículo 287. El pago de las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos tiene el carácter de fiscal.

Artículo 288. Para los efectos del artículo anterior, el instituto tiene el carácter de organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar los créditos y las bases para su liquidación, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente ley y sus disposiciones reglamentarias.

Actualmente existe la tendencia de considerar como Contribución de Seguridad Social. Sin embargo, no pueden escapar al principio de proporcionalidad y equidad que señala que señala la fracción IV del artículo 31 Constitucional, el cual dice:

Artículo 31 Fracción IV. Dentro de las obligación de los Mexicanos esta la de " contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del DF: o del Estado y Municipios en que residan de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

La naturaleza jurídica de las cuotas obrero patronales ha sido discutida por los tratadistas de Derecho Fiscal toda vez que el Tribunal Fiscal de la Federación Sólo los ha considerado de carácter fiscal, de acuerdo con el artículo 135 de la anterior ley y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo único que añadió a este concepto es que las cuotas exigidas a los patrones para el pago de servicios Públicos de Seguridad Social constituyen un tributo con finalidad específica , pero que no encuentra su apoyo en el Artículo 31 Fracción IV Constitucional, sino en el Artículo 123 Fracciones XIV y XXIX, que a la letra dicen:

Artículo 123 Fracción XIV. " Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades, profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten".

Artículo 123 Fracción XXIX. " Es de utilidad publica la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá Seguro de Invalidez, de Vejez, de Vida, de Cesación involuntaria de trabajo, de Enfermedades y de Accidentes, de Servicios de Guardería y

cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

Si hablamos de las cuotas del Seguro Social como contribución no podemos dejar de mencionar el artículo 2o del Código Fiscal de la Federación el cual nos habla de los tipos de contribución y en su fracción II específicamente de las Contribuciones de Seguridad social.

Artículo 2 .- Tipos de Contribuciones.

Las Contribuciones se clasifican en Impuestos, aportaciones de Seguridad Social, Contribuciones de Mejoras y Derechos, las que se definen de la siguiente manera

Concepto de Impuestos

I.- Impuestos son las contribuciones establecidas en la ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas a las señaladas en las fracciones II, III, y IV de este artículo.

Concepto de Aportaciones de Seguridad Social.

II.- Aportación de Seguridad Social son las Contribuciones establecidas en esta ley a cargo de las personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de Seguridad Social o a las personas que se beneficien en forma especial por Servicios de Seguridad Social proporcionados por el mismo estado.

Contribuciones de mejoras.

III.- Contribuciones de mejoras son las establecidas en la ley a cargo de las personas físicas y morales que se beneficien de manera directa por obras públicas.

Derechos.

IV.- Derechos son las contribuciones establecidas en la Ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público, excepto cuando se presten por organismos descentralizados u órganos desconcentrados, en este último caso, se trate de contraprestaciones que no se encuentren previstas en la Ley Federal de Derechos. También son derechos las contribuciones a cargo de los organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Remontándonos nuevamente a las Aportaciones de Seguridad Social, cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la Seguridad Social a que

hace mención la fracción II del artículo 2 del Código, las contribuciones correspondientes tendrán la naturaleza de aportaciones de Seguridad Social , lo cual le da un carácter de obligación constitucional el pago de el entero del Seguro Social .

Y para finalizar quisiera mencionar el artículo 5 del C.F.F. , el cual nos habla de disposiciones fiscales de aplicación estricta, y a la letra dice:

Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa.

3.4. REGÍMENES DEL SEGURO SOCIAL.

Sujetos de Aseguramiento.

Son sujetos de aseguramiento todas las personas físicas que por disposición legal son susceptibles a quedar inscritos ante el IMSS.

Dentro de estos encontramos dos grandes Regímenes de aseguramiento que son: el Obligatorio y el Voluntario.

Regímenes Sujetos de aseguramiento		Obligatorio: Forzosamente deben de quedar Inscritos. (Art. 12)
	X	
		Voluntario: Se requiere su consentimiento (Art. 13).

Los regímenes Obligatorio y Voluntario son de implantación en toda la República Mexicana y es el Instituto Mexicano del Seguro Social el encargado de llevar a cabo derechos y servicios.

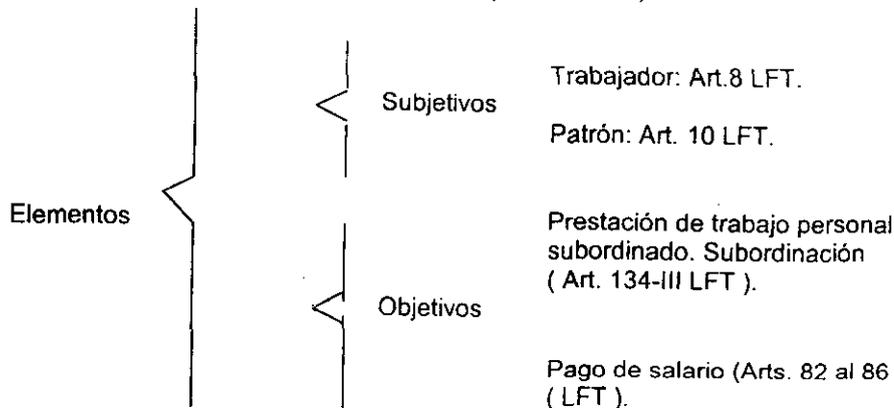
Sujetos de Aseguramiento en el Régimen Obligatorio.

Son sujetos de aseguramiento en el Régimen Obligatorio del Seguro Social :

Los trabajadores (Art. 12-1)

Personas que se encuentran vinculadas a otras por una Relación de Trabajo.

Relación de Trabajo: 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. (Art. 20 LFT).



Trabajador : Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Patrón : Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Hay una relación de trabajo sin importar :

- Que sea permanente o eventual
- La naturaleza o el acto que le de origen.
- La personalidad jurídica o económica del patrón (Sociedad Civil, Mercantil, Social, etc.).
- Que el patrón esté exento del pago de impuestos.

Son Sujetos de Aseguramiento:

- 1.- Los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones y administraciones obreras o mixtas.
- 2.- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola.
- 3.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeños artesanos, y demás trabajadores no asalariados.
- 4.- Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos.
- 5.- Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores.
- 6.- Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente.
- 7.- Los ejidatarios, comuneros, colonos no comprendidos en las fracciones anteriores; Y
- 8.- Los trabajadores personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta ley. Así como los trabajadores domésticos.

Ramas del seguro del régimen obligatorio.

El régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgo de trabajo;
- II. Enfermedad y maternidad;
- III. Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y
- IV. Guarderías para hijos del aseguradas.

Para efectos de este trabajo, en estas ramas centraremos nuestra atención más adelante.

3.5 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones están obligados a:

1.- Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y sus bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señalen esta ley y sus reglamentos, dentro de plazos no mayores de cinco días;

En lo que se refiere al punto número uno es conveniente recalcar que aun cuando la Ley concede un plazo de cinco días para entregar los avisos, en este caso de inscripción , no libera a los patrones de responsabilidades por riesgos de trabajo o siniestros sufridos antes de entregar dicho aviso, que puedan traer consecuencias económicas de gravedad por el financiamiento de capitales constitutivos. Se recomienda a los patrones enviar los avisos de inscripción y afiliaciones al Instituto un día antes de que los trabajadores comiencen a trabajar en las empresa.

Así mismo es importante hacer mención de que los trabajadores no deben poner licitantes en el cumplimiento de estas disposiciones, ya que todos los datos contenidos en las mismas son para su beneficio propio, por lo que se debe tener especial cuidado en que los datos sean los correctos. Por ejemplo, la fecha exacta del nacimiento es imprescindible para los seguros de cesantía y vejez; el nombre correcto de la esposa, hijos y padres son necesarios, a fin de que estos sean considerados derechohabientes. y además se requieren de los datos referentes a las antiguas inscripciones para que los trabajadores tengan un solo registro, sin importar el lugar donde laboren .

Para este punto los patrones deberán utilizar la papelería que el Instituto distribuye gratuitamente.

2.- Llevar registros de sus trabajadores, tales como nóminas y listas de raya, en las que se asienten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la presente ley y sus reglamentos. Es obligación conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

3.- Determinar las Cuotas Obrero Patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social;

En lo que se refiere a las cuotas , los patrones deberán deben utilizar la papelería que el instituto distribuye gratuitamente, que son las cédulas de liquidación y hojas adicionales que contienen los datos de identificación del patrón,

el periodo que cubre, resumen de la liquidación y los trabajadores por los cuales se cubren las aportaciones al Instituto, lo anterior solo en el caso de que el patrón tenga cuatro o menos trabajadores. El pago a que se refiere este punto deberá efectuarse en la su institución bancaria autorizada por el Instituto a más tardar el día 15 de cada mes. Para todos aquellos patrones que tengan cinco o más trabajadores su pago lo presentaran mediante el SUA. (Sistema Unico de Autodeterminación).

4.- Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley, decretos y reglamentos respectivos;

5.- Facilitar la inspección y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código Fiscal de la Federación y los Reglamentos respectivos; Y

En relación a las visitas domiciliarias, el Código Fiscal de la Federación permite que en un termino de veinte días posteriores a la visita, las empresas presenten las inconformidades que juzguen pertinentes en relación con lo acentuado en las actas respectivas: Contarán con un plazo de 45 días posteriores a la inconformidad, para la entrega de los documentos que justifiquen la procedencia de su insatisfacción. En caso de que no se ofrezcan estas pruebas se tendría a la empresa conforme con los hechos asentados en las actas. Esta disposición la deben tener en cuenta aquellos patrones a los que se les practique visitas la jefatura de Auditoria Patronal, dependiente del Instituto Mexicano del Seguro Social, desgraciadamente el Instituto no acepta tan fácilmente estas inconformidades de actas.

6.- Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Las obligaciones antes mencionadas que se pueden definir como principales, y tienen su fundamento legal en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, aparte de estas el patrón tiene otro tipo de obligaciones las cuales las encontramos en los artículos 38, 83,51 y del 36 al 40 de la misma Ley.

7.- Corresponde al patrón pagar íntegramente las cuotas señaladas para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.

8.- En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin

embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso.

9.- El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo.

El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al Instituto las cuotas obrero patronales en los términos señalados por esta Ley y sus reglamentos.

10.- El pago de las cuotas será por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 de cada mes.

11.- Cuando no se enteren las cuotas o los capitales constitutivos, dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

En los casos en que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales o lo haga en forma incorrecta, el instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como Autoridad Fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

El Instituto a solicitud de los patrones podrá conceder prórrogas para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el Código Fiscal de la Federación.

12.- El patrón deberá dar aviso al instituto de accidentes o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

Los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez dará traslado del mismo al Instituto.

El patrón que oculte la realización de un accidente sufrido por alguno de sus trabajadores durante su trabajo, se hará acreedor a las sanciones que determine el reglamento.

13.- Los patrones deben cooperar con el Instituto en la prevención de los riesgos de trabajo, en los términos siguientes:

- I.- Facilitar la realización de estudios e investigaciones
- II.- Proporcionar datos e informes para la elaboración de estadísticas sobre riesgos de trabajo; y
- III.- Colaborar en el ámbito de sus empresas a la difusión de las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.

3.6 ATRIBUCIONES DEL SEGURO SOCIAL.

La Ley del Seguro Social en su artículo 251 las Atribuciones, Recursos y Órganos del Instituto Mexicano del Seguro Social. y el cual nos dice:

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las atribuciones siguientes:

- 1.- Administrar los diversos ramos del Seguro Social y prestar los beneficios de servicios colectivo que señala la Ley;
- 2.- Satisfacer las prestaciones que se establecen en esta Ley;
- 3.- Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones de esta Ley;
- 4.- Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con sus finalidades;
- 5.- Adquirir bienes muebles e inmuebles, para los fines que le son propios;
- 6.- Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales, velatorios, así como centros de capacitación deportivos, de seguridad social para el bienestar familiar y demás establecimientos para el cumplimiento de los fines que le son propios, sin sujetarse a las condiciones salvo las sanitarias, que fijen las leyes y reglamentos respectivos para empresas privadas, con actividades similares;
- 7.- Establecer y organizar sus dependencias;
- 8.- Expedir sus reglamentos interiores;
- 9.- Difundir conocimientos y prácticas de previsión y seguridad social;
- 10.- Registrar a los patrones y demás sujetos obligados, inscribir a los trabajadores asalariados e independientes y precisar su base de cotización aun sin previa

- gestión de los interesados, sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiera incurrido;
- 11.- Dar de baja del régimen a los sujetos asegurados, verificando la desaparición del presupuesto de hecho que dio origen a su aseguramiento, aun cuando el patrón sujeto obligado hubiese omitido presentar el aviso de baja respectivo;
 - 12.- Recaudar las cuotas, capitales constitutivos, sus accesorios y percibir los demás recursos del Instituto;
 - 13.- Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones;
 - 14.- Determinar los créditos a favor del Instituto y las bases para la liquidación de cuotas y recargos, así como para fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, de conformidad con la presente Ley y demás disposiciones aplicables;
 - 15.- Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley y demás disposiciones relativas, aplicando en su caso, los datos con los que cuente o los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables;
 - 16.- Ratificar, rectificar y cambiar la clasificación y el grado de riesgo de las empresas para efecto de las coberturas de las cuotas del seguro de riesgo de trabajo;
 - 17.- Determinar y hacer efectivo el monto de los capitales constitutivos en los términos de esta Ley.
 - 18.- Ordenar y practicar inspecciones domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley del Seguro Social y demás disposiciones aplicables;
 - 19.- Ordenar y practicar las investigaciones correspondientes en los casos de sustitución patronal y emitir los dictámenes respectivos;
 - 20.- Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus reglamentos; Y
 - 21.- Las demás que le otorguen esta Ley, sus reglamentos y cualesquier otra disposición aplicable.

No debemos olvidar que el Instituto tiene muchas más atribuciones que estas y que en este artículo solo se señalan en forma genérica las actividades más importantes que tiene encomendadas el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Instituto para poder llevar a cabo las prestaciones, beneficios y servicios que presta necesariamente requiere de fondos, de los cuales nos habla el artículo 253 el cual nos dice:

3.7 Recursos del Instituto.

Los recursos del Instituto se constituyen por:

- 1.- Las cuotas a cargo de los patrones, trabajadores y demás sujetos que señala la Ley, así como la contribución del estado;
- 2.- Los intereses, alquileres, rentas, rendimientos utilidades y frutos de cualquier clase, que produzcan sus bienes;
- 3.- Las donaciones herencias, legados, subsidios y adjudicaciones que se hagan a su favor; y
- 4.- Cualesquiera otros ingresos que señalen las leyes y reglamentos.

Además de estos recursos que señala la Ley del Seguro Social, el Instituto puede percibir otros ingresos de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del trabajo en su artículo 380, el cual a la letra dice:

Art. 380 LFT En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta última forma de allegarse de recursos es muy remota, pero no por ello podemos dejar de mencionarla.

4.1 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN AL IMSS.

Antes que nada debemos empezar por definir lo que es el salario y el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo nos da la definición Jurídica de Salario y dice:

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

Es importante señalar que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ley.

El salario ha sido tomado por varias disciplinas jurídicas, moldeando cada una su conceptos, alejándose del concepto originario laboral, de tal manera que podemos encontrarlo en los siguientes artículos según la disciplina:

Salario en materia de I.S.R.: Art. 78 LISR.

Salario en materia de INFONAVIT: Art. 143 LFT.

Salario en materia laboral : Art. 84 LFT.

Salario en materia del Seguro Social: Art. 27 NLSS.

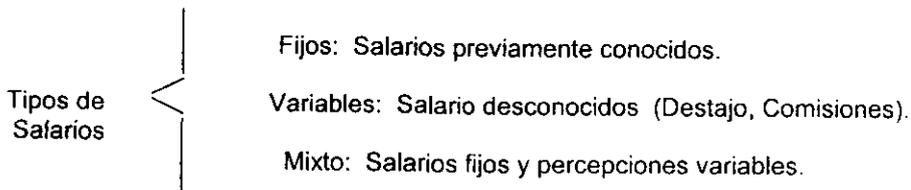
Para fines del presente trabajo este último es el que nos interesa y a la letra dice:

Artículo 27 NLSS. para efectos de esta ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad y prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

para efectos de la L.F.T. en su artículo 84 el salario se integra de la misma manera o con los mismos conceptos que lo integra la Ley del Seguro Social en su artículo 27.

Los recursos que requiere el sistema del Seguro Social se obtienen a través de cuotas.

Las cuotas se calculan tomando como base el salario.



Elementos Integrantes del Salario Base de Cotización.

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- gratificaciones
- Percepciones
- Alimentación
- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en Especies
- Despensa el excedente del 40% sobre el salario mínimo

Elementos no Integrantes del Salario Base de Cotización.

- Instrumentos de trabajo
- Ahorro
- Cantidades destinadas para fines sociales de carácter sindical
- Aportaciones adicionales
- Aportaciones al INFONAVIT
- Participación de Utilidades
- Alimentación y habitación onerosa
- Despensa
- Premios de asistencia y puntualidad
- Cantidades aportadas para fines sociales
- Reembolso de gastos
- Viáticos

Limites del Salario Base de Cotización.

El artículo 28 establece un límite para el pago de cuotas, el cual será de veinticinco veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, en todos los ramos del seguro social, este será considerado como límite superior y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectivamente.

Este artículo entrará en vigor en el año 2007, en lo referente al seguro de invalidez y vida, así como cesantía en edad avanzada y vejez.

Para los ramos de Riego de Trabajo; Enfermedad y Maternidad; Retiro; Guarderías y Prestaciones Sociales, 25 salarios mínimos generales .

Quedando de la siguiente manera:

Límite superior: 25 veces SMGDF.

Límite inferior: 1 vez SMG Área Geográfica.

Artículo 25o. Transitorio: Limite superior de Seguro de Invalidez y Vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, va ir aumentando gradualmente según la siguiente tabla:

	AÑO	VECES DE SALARIO MÍNIMO GENERAL D.F.
Julio 97 a Junio 98	1997	15
Julio 98 a Junio 99	1998	16
Julio 99 a Junio 00	1999	17
Julio 00 a Junio 01	2000	18
Julio 01 a Junio 02	2001	19
Julio 02 a Junio 03	2002	20
Julio 03 a Junio 04	2003	21
Julio 04 a Junio 05	2004	22
Julio 05 a Junio 06	2005	23
Julio 06 a Junio 07	2006	24
Julio 07	2007	25

Nota: Estos límites serán aplicados a el seguro de Retiro e INFONAVIT.

Es decir que para Julio de este año de 1999 el limite será de 17 veces el salario mínimo general del Distrito Federal, en el 2000 18 veces, en el 2001 19 veces y así sucesivamente hasta llegar a 25 veces que será en el año 2007 que es cuando entra en vigor el artículo 28 antes mencionado.

Determinación de la Forma de Cotizar y Periodos que Abarcan las Cuotas.

Artículo 29. Para determinar la forma de cotizar se aplican las siguientes reglas :

1. El mes natural será el periodo de pago de cuotas.
2. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados; y
3. Si por la naturaleza o peculiaridad de las labores el salario no se estipula por semana o por mes sino por días trabajados y comprende menos de los días de los de una semana o el asegurado labora por jornadas reducidas y su salario se determine por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

+ Artículo 6o. transitorio. : continúan cotizando con menos del mínimo los que ya lo hacen, mientras dure la relación laboral que origine ese pago. De terminarse esa relación e iniciarse otra similar, aun cuando el salario fuere inferior al mínimo, cotizará en los términos de esta ley.

+ Es inconstitucional sobre salarios no reales.

Determinación del Salario Base de Cotización.

El artículo 30 establece, que para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

1. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
2. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, y
3. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumaran los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de los que se establece en la fracción anterior.

Ejemplo:

Salario fijo: Se conoce predeterminadamente. A los elementos fijos se suman retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.

días Aguinaldo: 15 días Prima vacacional: 1.5

$$16.5 / 365 = 0.0452 \times 100 = 4.52 \%$$

Ausencias de Trabajadores.

Artículo 31. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las siguientes reglas:

1. Si las ausencias del trabajador son por periodos menores de 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos periodos únicamente en el seguro de Enfermedad y Maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando de el total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo periodo.

Si las ausencias del trabajador son por periodos de quince días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre y cuando presente al instituto el aviso de baja del trabajador, en tanto no presente dicho aviso subsistirá la obligación de cubrir las cuotas; sin embargo si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por su otro patrón, el instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta. (Art. 37);

2. En los casos de las fracciones 2 y 3 del Artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

3. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción 3 del Artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

4. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro (SAR).

Casos Especiales de Cotización.

* Huelgas.-

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 447 nos dice, que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

- + Por lo que no hay obligación de pago de cuotas si se notifica al IMSS.
- + Si hay salarios caídos o convenios para pago de salarios, las cuotas se pagan sobre éstos.

* Recomendaciones de ajuste salariales.-

Si no son tomadas en cuenta por el patrón, no hay obligación de cotizar.

* Ascensos Temporales:

Se cotiza con base al nuevo salario y al regresar el trabajador al puesto debe cotizar normalmente.

* Trabajadores que Presten Servicios a Varios Patrones (Art. 33).-

Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor del límite superior establecido en el artículo 28 (el equivalente a 17 veces el S.M.G. para 1999) los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salarios que cada uno de ellos pague al asegurado.

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

Resumiendo:

- + Los patrones cubren separadamente las cuotas si no rebase el límite superior.
- + Si excede del límite superior: cubren proporcionalmente sobre total de salarios.

Avisos de Modificación de Salario.

Artículo 34. Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente:

1. En los casos previstos en la fracción 1 del Artículo 30, el patrón estará obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación de salario diario base de cotización dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles;

2. En los casos previstos en la fracción 2 del Artículo 30, los patrones estarán obligados a comunicar al Instituto dentro de los primeros quince días naturales al mes siguiente, las modificaciones del salario promedio obtenido en el mes anterior, y

3. En los casos previstos en la fracción 3 de Artículo 30, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el mes respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al instituto el aviso de modificación dentro de los quince días naturales del mes inmediato siguiente.

El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el mes anterior entre el número de días de salarios devengados y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.

En todos los casos previstos en este artículo, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al Instituto dentro de los treinta días naturales siguientes a su otorgamiento.

Resumiendo:

Salarios fijos: 5 días hábiles.

Salarios variables: 15 días naturales del mes siguiente.

Salarios mixtos: ambas reglas.

Modificaciones del contrato colectivo: 30 días naturales siguientes a su otorgamiento.

El momento en el cual surten efecto las modificaciones al salario base de cotización surten efecto a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización como para las prestaciones en dinero.

4.2 LAS CUOTAS DEL SEGURO SOCIAL.

Como ya se había mencionado, los recursos que requiere el sistema del Seguro Social se obtienen a través de cuotas. Y antes de seguir adelante definiremos el concepto de cuotas.

Concepto de Cuotas.

Cantidades calculadas sobre el salario base de cotización, que periódicamente deben pagarse para que puedan cumplirse con las finalidades del Seguro Social.

Las cuotas se integran en forma Tripartita



Patrón
Trabajador
Gobierno

La naturaleza según jurisprudencia de las cuotas ya se menciono antes en el punto 3.3 donde hablamos del seguro social y su aspecto fiscal, pero considero conveniente mencionar como ha ido cambiando según la época. De tal manera que se considera como:

- De 1943 a 1970: Derecho.
- De 1970 a 1972: Contribuciones especiales.
- De 1972 a 1995: Prestaciones parafiscales.
- A partir de 1995: Contribuciones.

Además de que desde 1981 el Código Fiscal de la Federación las designó contribuciones, ya que se rigen por principios de equidad, proporcionalidad, legalidad y destino al gasto público.

Y deben cumplir con los elementos esenciales de contribuciones que son: sujeto, objeto, base gravable y tasa o tarifa. (Art. 9 L.S.S.).

Cuotas Por Trabajadores de Salario Mínimo.

Como ya se menciona en las obligaciones de los patrones, corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo. según (Art. 36).

Es importante señalar que este punto en la única excepción al principio de aportación tripartita, ya que en este caso el trabajador no hace ninguna aportación solo el patrón y el gobierno.

Este artículo es válido para salario mínimo general y profesional.

El Patrón Como Retenedor de la Cuota Obrera.

Como ya se menciona en las obligaciones de los patrones, el patrón es retenedor. Artículo 38. El patrón al efectuar al pago de salario a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir.

Y el Art. 26 C.F.F.; nos dice que son responsable solidario con los contribuyentes:

fracción I : Los retenedores y las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudar contribuciones a cargo de los contribuyentes, hasta por el monto de dicha contribución.

Las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.

En el caso de contribuciones que se deban pagar mediante retención, aun cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido. (Art. 6 C.F.F. 7o párrafo.).

Lo cual quiere decir que el patrón es obligado solidario y aunque no retenga, debe enterar las cuotas.

Si no se retiene oportunamente, sólo se pueden descontar 4 cotizaciones semanales. Quedando el resto a su cargo.

Lo anterior tiene su fundamento en el Art. 517 fracc. I de L.F.T. el cual nos habla de la prescripción y dice: prescriben en un mes:

I.- Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

Días de Pago de las Cuotas.

Artículo 39. El pago de las cuotas obrero patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días 17 del mes inmediato siguiente.

A excepción de las cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los periodos de pago de las leyes del ISSSTE e INFONAVIT. (Artículo 27 Transitorio).

Incumplimiento en el Pago de Cuotas.

El Instituto tiene la atribución de determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta ley y demás disposiciones relativas, aplicando en su caso, los datos con los que cuente, en función del último mes cubierto o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto dentro de los quince días hábiles siguientes. De no pagarse al artículo 40 de la Ley del I.M.S.S. nos dice al respecto:

Artículo 40. Cuando no se enteren las cuotas o los capitales constitutivos dentro del plazo establecido en las disposiciones respectivas, el patrón cubrirá a partir de

la fecha en que los créditos se hicieran exigibles, la actualización y los recargos correspondientes en los términos del Código Fiscal de la Federación, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Estos recargos y esta actualización se harán de acuerdo al Artículo 21 de Código antes citado el cual dice:

Quando no se cubran las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales, el monto de las mismas se actualizará desde el mes en que se debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe, además deberán pagarse recargos en concepto de indemnización al fisco federal por la falta de pago oportuno. Dichos recargos se calcularán aplicando el monto de las contribuciones actualizadas por el periodo a que se refiere este párrafo, la tasa que resulte de sumar las aplicaciones en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el periodo de actualización de la contribución de que se trate

En caso de que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero patronales o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas y fijarlas en cantidad líquida, con base a los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal, o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales.

El Instituto a solicitud de los patrones podrá conceder prórroga para el pago de los créditos derivados de cuotas, actualización, capitales constitutivos y recargos. Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto actualizado en los términos que establece el Código Fiscal de la Federación.

no hay que olvidar que la prórroga para el pago de cuotas tiene su fundamento en el Artículo 66 del C.F.F. el cual dice:

Las autoridades fiscales, a petición de los contribuyentes, podrán autorizar el pago a plazos, ya sea diferido o en parcialidades, de las contribuciones omitidas y de sus accesorios sin que dicho plazo exceda de treinta y seis meses. Las contribuciones omitidas y sus accesorios se actualizarán a partir de los meses en que se debieron haber pagado hasta aquel en el que se conceda la autorización. cada parcialidad se actualizará desde ésta última fechas hasta el mes en que cada mensualidad se pague. Durante el plazo concedido se causarán recargos sobre el saldo insoluto, incluyendo accesorios, actualizado, a la tasa que mediante Ley fije anualmente el Congreso de la Unión Dicho saldo se actualizará desde la fecha de autorización del pago en parcialidades hasta el mes en que se calculan los recargos.

Para los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, esta prórroga también causará los accesorios a que se refiere al párrafo anterior, depositándose los recargos en la cuenta individual del trabajador. De todas las prórrogas que involucren cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el Instituto deberá informar al la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Sin perjuicio de lo anterior los patrones deberán proporcionar copia de las prórrogas que involucren cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada, y vejez, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, así como a las entidades financieras que mediante reglas generales determine la misma comisión.

4.3 RAMAS DEL SEGURO SOCIAL.

4.3.1 RIESGOS DE TRABAJO.

Protege al trabajador de los riesgos que conlleva realizar su actividad laboral brindándole las prestaciones en especie y en dinero que establece la ley. Dentro de las primeras, ofrece mejores condiciones en el otorgamiento de una pensión al asegurado cuando le dictaminen una incapacidad permanente, así como la debida protección a los beneficiarios en caso de muerte del asegurado o pensionado por riesgo de trabajo.

Asimismo, estimula la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

En que consiste el Seguro de Riesgo de trabajo.

Este seguro protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole la atención médica necesaria, la protección mediante el pago de un subsidio mientras esté inhabilitado para el trabajo y el pago de una pensión para él cuando quede incapacitado total o parcialmente o para los beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado o pensionado por riesgos de trabajo.

Protege al asegurado en caso de accidentes por riesgos de trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en el que dicho trabajo se preste, por enfermedad de trabajo que es el estado patológico que se deriva de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, así como por los accidentes que pudiera sufrir al trasladarse directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene el compromiso de fomentar la seguridad de los trabajadores, favoreciendo la productividad de las empresas y su inversión para superar los retos que hoy enfrenta nuestra sociedad y economía.

Para alcanzar estos objetivos, se ha establecido una nueva estructura de cuotas en el ramo de Riesgos de Trabajo del Seguro Social, más equitativa para las empresas y que responda a las necesidades actuales de nuestro país.

beneficios que obtienen los patrones que aportan en este seguro.

Estimula la modernización de las empresas al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.

Termina con la injusticia que se presenta en la actualidad cuando empresas que han invertido en la disminución de su siniestralidad pagan prácticamente las mismas cuotas que aquellas de la misma rama de actividad industrial que no lo han hecho.

Además, el patrón queda relevado en términos de la ley del cumplimiento de las obligaciones que son responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal de Trabajo.

Consecuencias de los Riesgos de Trabajo.

Los Riesgos de Trabajo pueden producir diferentes tipos de incapacidades.

Incapacidad Temporal: pérdida de facultades por un tiempo.

Incapacidad permanente parcial: disminución de facultades para trabajar.

Incapacidad permanente total: imposibilidad para desempeñar cualquier trabajo.

Muerte.

Las consecuencias posteriores de los riesgos se consideran para determinar el grado de incapacidad.

Régimen Financiero.

En lo que respecta al régimen financiero tenemos que las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, inclusive los capitales constitutivos de las rentas líquidas al fin de año y los gastos administrativos, serán cubiertos íntegramente por las cuotas que para este efecto aporten los patrones y demás sujetos obligados.

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

Existen dos clases 1).- Cuotas por riesgos: a cargo exclusivamente del patrón. en base a salarios y riesgos.

y 2).- Para empresas que se inscriban por 1a vez al IMSS o cambien de actividades:

En este caso según el Artículo 73. Al inscribirse por primera vez en el instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al Reglamento les corresponda, de acuerdo a la tabla siguiente:

Prima media		En por cientos
Clase I	riesgos ordinarios de vida	0.54355 %
Clase II	riesgo bajo	1.13065 %
Clase III	riesgo medio	2.59840 %
Clase IV	riesgo alto	4.65325 %
Clase V	riesgo máximo	7.58875 %

las cuotas de aportación para este seguro serán las siguientes:

cuota patronal: 1.050 %
cuota obrera: 0.375 %
cuota estatal: 0.075 %

Total: 1.500 %

Capitales Constitutivos.

Concepto: Es el pago que un patrón debe hacer al IMSS de todas o parte de las prestaciones que éste otorgue por trabajadores no asegurados total o parcialmente al momento de ocurrir la contingencia que da origen a las prestaciones, debiendo tales trabajadores estar asegurados en ese momento.

De 1994 a la fecha son contribuciones y tienen carácter de fiscal (Art. 287).

Casos en que Proceden los Capitales Constitutivos.

- Por no inscripción de trabajadores (Art. 77).

El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgo de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de

conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal, que se disminuyen las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos en este caso, a la suma necesaria para acompletar las prestaciones correspondientes señaladas en la ley.

Los avisos de ingreso o de alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberaran al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

- Por entregar avisos de alta o modificación de salario después de ocurrido el riesgo (Art. 77).
- Por asegurar a los trabajadores con un salario inferior a lo que realmente perciben (Art. 54).

Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra con base en éste la pensión o el subsidio.

En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que respondan a las diferencias que resulten incluyendo el 5 % por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo.

Es decir se pagará el capital sobre la diferencia entre prestaciones calculadas sobre su salario real y el salario base de cotización.

Aviso de ingreso o alta después del riesgo.

Presentando después de 5 días: procede C.C.

dentro de los 5 días

Razones atendibles: evitar fraudes y aseguramientos posteriores. La cuota debía cobrarse desde el aseguramiento. Para cobro de cuotas el aviso si surte efectos retroactivos : para asegurar no: es inconstitucional.

Aviso de modificación de salario fijo después del riesgo.

Presentado después de 5 días: procede un C.C. sobre la diferencia.

- + Si no se presenta el aviso pero se cotiza bien: no hay C.C.

Dentro de lo 5 días: sólo si la modificación aconteció con anterioridad al riesgo, no con posterioridad al riesgo (aunque sea retroactiva). Igual si se aumenta el salario por decreto posterior al riesgo con efectos retroactivos.

Aviso de modificación de salario variable después del riesgo.

Presentado después de 15 días: procede un C.C. sobre la diferencia.

Dentro del plazo de 15 días: las modificaciones de salario variable necesariamente tienen que presentarse con posterioridad al mes en que sucede el riesgo. Es inadmisibles.

Avisos de modificación
de salario mixto después
del riesgo.



Le son aplicables las reglas anteriores.

Casos en los que no proceden los capitales constitutivos.: tratándose de accidentes producidos intencionalmente por el patrón.

4.3.2 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.

Contingencias Protegidas.

Cubre dos contingencias distintas:

- 1.- Enfermedades no profesionales.
- 2.- Maternidad.

Enfermedades No Profesionales.

Cubre todas lesión orgánica o perturbación funcional o todo estado patológico derivado de cualquier causa, salvo que tenga su origen o motivo en el trabajo . Son accidentes o enfermedades no profesionales.

Fecha de inicio (Artículo 85).

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

La enfermedad debe acreditarse con incapacidad del IMSS (si no son faltas injustificadas).

Maternidad.

Cubre el embarazo, alumbramiento y puerperio (Art. 94).

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

1. Asistencia obstétrica;
2. Ayuda en especie por seis meses para lactancia, y

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

Fecha de inicio (Art. 85).

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

Prestaciones que Comprende

Prestaciones en especie	}	en enfermedades no profesionales.
Prestaciones en dinero		en maternidad

Artículo 105. Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores y demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

Artículo 106. Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

1. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
2. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y
3. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece puntos nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Régimen Financiero.

Recursos para financiar el pago de prestaciones en especie (Arts. 105, 106 y 19 transitorio).

CUOTAS PATRONALES

Periodo	Cuota Base	Cuota Adicional
Julio 1997	13.90 %	6.00 %
Julio 1998	14.55 %	5.51 %
Julio 1999	15.20 %	5.02 %
Julio 2000	15.85 %	4.53 %
Julio 2001	16.50 %	4.04 %
Julio 2002	17.15 %	3.55 %
Julio 2003	17.80 %	3.06 %
Julio 2004	18.45 %	2.57 %
Julio 2005	19.10 %	2.08 %
Julio 2006	19.75 %	1.59 %
Julio 2007	20.40 %	1.10 %
Julio 2008	20.40 %	1.10 %

Aclaraciones:

Cuota Base:

- Se paga por todos los asegurados (sin importar su salario base de cotización).
- Es sobre el SMGDF, sin importar área geográfica donde labora el trabajador.
- Originalmente es de 13.9 %. Se incrementa 0.65 % desde el 1/Jul./98 terminando el último incremento el 1/Jul./2007.
- Se actualiza conforme se incrementa el salario mínimo.

Cuota Adicional:

- Se paga sólo por asegurados cuyo SBC es mayor a 3 veces el SMGDDF.
- Se paga sobre la diferencia entre SBC y 3 veces el SMGDDF
- Originalmente es de 6.00 % . Se reduce 0.49 % desde el 1/Jul./98 terminando el último decremento el 1/Jul./2007.

CUOTAS OBRERAS

Periodo	Cuota Adicional
Jul 1997	2.00 %
Jul 1998	1.84 %
Jul 1999	1.68 %
Jul 2000	1.52 %
Jul 2001	1.36 %
Jul 2002	1.20 %
Jul 2003	1.04 %
Jul 2004	0.88 %
Jul 2005	0.72 %
Jul 2006	0.56 %
Jul 2007	0.40 %
Jul 2008	0.40 %

Aclaraciones:

- Trabajadores que perciban hasta 3 veces el SMGDF no pagan ni cuota base ni cuota adicional.
- Trabajadores que perciban más de 3 veces el SMGDF no pagan cuota base pero si cuota adicional.
- La cuota adicional originalmente es de 2.00 % y se paga sobre la diferencia entre SBC y 3 veces el SMGDF.
- Se reduce 0.16 % en julio de cada año, desde el 1/jul./98 terminando el último decremento el 1/jul./2007.
- Tomando en cuenta que las cuotas forman un fondo común, la cuota adicional es elemento redistributivo de la riqueza.

Cuota Estatal:

- Se paga por todos los asegurados, sin importar el monto de su salario.
- Es de 13.90 % sobre SMGDF al 1/ene./97.
- Se actualiza trimestralmente conforme al INPC (Art. 17-A CFF). El cual dice:
El monto de las contribuciones o de las devoluciones a cargo del fisco federal se actualizará por el transcurso del tiempo y con motivo de los cambios de precios en el país, para lo cual se aplicará el factor de actualización a las cantidades que se deban actualizar. Dicho factor se obtendrá dividiendo el Índice Nacional de Precios al Consumidor del mes anterior al más reciente del periodo entre el citado

Índice correspondiente al mes anterior al más antiguo de dicho periodo. Las contribuciones no se actualizarán por fracciones de mes.

- No se ve afectado por movimientos salariales sino por inflación.
- Se paga mensualmente en base a 1/12 de estimación anual ajustándose en enero.

Recursos para financiar el pago de prestaciones en dinero. (Art. 107).

Cuota Patronal:	0.70 %
Cuota Obrero:	0.25 %
Cuota Estatal:	0.05 %
<u>Total:</u>	1.00 %

Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

1. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
2. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
3. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restante.

Capitales Constitutivos.

Casos en que proceden:

- Cuando no se inscribió al IMSS al trabajador. Hipótesis:
 - + Que de plano no se inscribió al trabajador.
 - + Que si se inscribió al trabajador pero después de 5 días y la contingencia sucede antes (No procede si el trabajador fue inscrito dentro del plazo de 5 días: no lo establece así la NLSS, a diferencia de lo que sucede respecto del Seguro de R.T.).
- Cuando no se presentaron dentro del plazo los avisos de modificación de salario.
 - +No procede el C.C. si los avisos se presentaron en tiempo.
 - +Tampoco procede si a pesar de la falta de aviso, se cotiza correctamente por el trabajador.

- Si un trabajador no asegurado total o parcialmente llega a un convenio con el patrón, el IMSS no puede intervenir.
- Conceptos que integran el C.C. (Art. 88): Son los mismos que para el Seguro de R.T. excepto servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, aparatos de prótesis y ortopedia y gastos de traslado del trabajador accidentado.
- El C.C. es deducible de las cuotas omitidas hasta la fecha de la contingencia.

4.3.3 INVALIDEZ Y VIDA.

Protege de los riesgos no laborales a los que está expuesta una persona durante su vida de trabajo activa: Accidentes o enfermedades no profesionales que le impiden desempeñar su labor de tal manera que le permita contar con un ingreso similar al que tenía con anterioridad y, por otra parte, la debida protección a sus familiares en caso de muerte del asegurado o del pensionado por invalidez.

En qué consiste el Seguro de Invalidez y vida.

Este nuevo seguro se refiere a la protección del trabajador ante la presencia de situaciones contingentes durante su trayectoria laboral activa que provoquen la pérdida de facultades para trabajar o la muerte, que no se deriven de un riesgo de trabajo, tales como:

- . *Accidentes o enfermedades no profesionales, que le impidan al trabajador continuar desempeñando su labor.*
- . Protección a sus beneficiarios en caso de que fallezca el asegurado o pensionado por invalidez.

Contingencia Protegida:

Art. 119. Para los efectos de esta Ley existen Invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para, procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50 % de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Cubre la pérdida importante de ingresos que se deriven de un accidente o enfermedad no profesionales.

Elementos que integran el Estado de Invalidez:

- Disminución en salud o integridad. No se exige un determinado porcentaje.
- Que se derive de accidente o enfermedad no profesionales.
- Que el asegurado no pueda procurarse un trabajo igual o, si pudiéndoselo procurar no es capaz de obtener más 50 % de sus remuneración habitual del último año.
 - + Procede la Invalidez si el trabajo es distinto.
 - + No procede la invalidez si la remuneración que percibe es más 50 % excluyéndose remuneraciones extraordinarias percibidas el último año.
- Que la Invalidez sea declarada por el IMSS , con evidencia médica y socioeconómica.

Invalidez en Materia Laboral:

Art. 53-IV LFT. Causa de terminación de la relación la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta del trabajador (ya no puede desarrollar el mismo trabajo).

Art. 54 -IV LFT. Si la incapacidad proviene de riesgos no profesionales, el trabajador tendrá derecho a que se le pague:

- Indemnización de y mes de salario y prima de antigüedad de 12 días por año laborado ó
- Que se le proporcione otro empleo.

La indemnización es acumulable al seguro de invalidez.

El Seguro de Vida.

Contingencia protegida.

Es la muerte del asegurado o del pensionado por Invalidez que no se halla producido como consecuencia de un riesgo de trabajo.

Art. 53- II LFT. Son causas de terminación de la relación de trabajo.

La muerte del trabajador es causa de terminación de las relaciones de trabajo.

Semanas de Espera.

- Requiere semanas de espera (de cotización).
- Se Incluyen las amparadas por incapacidades.

Art. 113. El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados.

Para los efectos de este artículo, se consideraran como semanas de cotización por lo que se refiere al seguro contenido en este capítulo las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad medica para el trabajo.

Régimen Financiero.

Artículo 146. Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como la contribución que corresponda al Estado.

Artículo 147. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

Artículo 148. En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta ley.

Artículo 108. Las aportaciones del Gobierno Federal serán cubiertas en pagos mensuales iguales, equivalentes a la doceava parte de la estimación que presente el instituto para el año siguiente a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, en el mes de julio de cada ejercicio. En el caso de que en un cuatrimestre la inflación sea cuatro puntos porcentuales mayor o menor a la prevista en dichos cálculos, se harán las compensaciones preliminares correspondientes antes de que termine el siguiente bimestre, realizándose los ajustes definitivos, en base a la inflación real anual, durante el mes de enero del año siguiente.

1.- Para financiar pensiones definitivas: cuotas del Seguro de Retiro Cesantía y Vejez y " suma asegurada " .

2.- Para financiar pensiones temporales, sumas aseguradas y gastos administrativos: cuota del Seguro de I.V.

Cuota Patronal:	1.750 %
Cuota Obrera:	0.625 %
Cuota Estatal:	0.125 %
	<hr/>
Total:	2.500 %

Nota: Recordar aumento de tope de cotización de 15 a 25 veces (Art. 25o. transitorio). Que a la letra dice:

El artículo 28 de esta Ley entrará en vigor el 1o de enero del año 2007, en lo relativo al seguro de Invalidez y Vida, así como en los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. los demás ramos de aseguramiento tendrán como límite superior desde el inicio de la vigencia de esta Ley el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

3.- Para financiar gastos médicos de pensionados: cuota especial (Art. 25).

Art. 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación .

Para cubrir las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios en los Seguros de Riesgo de Trabajo, Invalidez y Vida, así como retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, los patrones, los trabajadores y el estado aportaran una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al Patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los Trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado en cero punto cinco por ciento.

Cuota Patronal:	1.050 %
Cuota Obrera:	0.375 %
Cuota Estatal:	0.275 %
	<hr/>
Total:	1.500 %

4.- Para financiar pensión garantizada: con recursos del gobierno federal.

Capitales Constitutivos.

Se cobrará capitales:

- Por falta de inscripción o de avisar salario real.
- Es a solicitud del interesado (a diferencia de Riesgo de trabajo).
 . Se puede celebrar convenio con trabajador.
- Es aplicable Art. 79 (de Riesgo de Trabajo), en cuanto a su integración.

Art. 149. El patrón es responsable de los daño y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.

El Instituto, a solicitud del interesado, se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. en este caso, el patrón esta obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos respectivos.

Las disposiciones del artículo 79 de esta Ley y demás relativas para la integración, determinación y cobro de los capitales constitutivos son aplicables al Seguro de Invalidez y Vida.

4.3.4 SEGURO DE RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

Busca preveer el futuro, a efecto de que un trabajador, al cumplir un proceso natural de su existencia como es la vejez tenga la certeza de vivir de manera digna y decorosa. de la misma manera este seguro considera las previsiones necesarias para dar protección al trabajador en caso de que quede cesante a partir de los sesenta años.

Además, mediante la contratación de un seguro de sobrevivencia se prevé que el pensionado por Cesantía en Edad Avanzada o por Vejez en caso de muerte, proteja a sus beneficiarios.

¿ Como funciona el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y vejez del Seguro Social ?.

Es el Seguro mediante el cual se busca otorgar pensiones más dignas ya que cuenta con un sistema transparente en el que el trabajador, al ser propietario de sus recursos de su cuenta individual para el retiro nunca pierde las aportaciones hechas por el mismo, así como las que en su favor hagan el patrón y el gobierno.

¿ Quienes tienen derecho a recibir los beneficios de este Seguro ?

los asegurados que cumplan 65 años de edad, los que cumplan 60 años de edad y que queden privados de trabajo remunerado y los que deseen pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la Ley.

Asimismo los beneficiarios legales de los pensionados por este Seguro al ocurrir la muerte de este.

Art.154. Para los efectos de esta ley existe Cesantía en Edad Avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador Cesante que tenga 60 años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este caso, si el asegurado tiene cotizado su mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad, en los términos del artículo IV de este título.

Régimen financiero.

Artículo 167. Los patrones y el Gobierno Federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación Estatal del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Dichas cuotas se recibirán y se depositarán en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Artículo 168. Las cuotas y las aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

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

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

3.- En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y

4.- Además, el Gobierno Federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al cinco punto cinco por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. El valor del mencionado importe inicial de la cuota social, se actualizará trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social.

1.- Para financiar pensiones (sin incluir asignaciones ni ayuda asistencial): Arts. 167 y 168

Cuota Patronal Retiro:	2.000 %
Cuota Patronal C.Y.V.:	3.150 %
Cuota Obrera:	1.125 %
Cuota Estatal:	0.225 %
	<hr/>
Total:	6.500 %

Incremento del límite de cotización de 15 25 veces SMG.

2.- Para financiar asignaciones, ayuda asistencial y ayuda para gastos de matrimonio (y, en última instancia las pensiones): Cuota Social 5.5 % de SMGDF por día cotizado se actualiza trimestralmente por INPC (art. 17-A CFF).

Es redistributiva: incrementa más los ahorros de los trabajadores de menos salario. Ayuda a evitar la intervención Estatal para pensión garantizada.

3.- Para financiar los gastos médicos de pensionados (Art. 25). ya mencionado en seguro de vida.

Cuota Patronal:	1.050 %
Cuota Obrera:	0.375 %
Cuota Estatal:	0.075 %
	<hr/>
Total:	1.500 %

4.- Para financiar parte de la pensión garantizada:

Capitales Constitutivos.

Capitales Constitutivos Artículo 186. El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufre éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía: En este caso en Instituto fincará los capitales constitutivos respectivos en los términos del artículo 79 de esta Ley.

Se determinaran capitales constitutivos por:

- 1.- Por falta de inscripción o de avisar su salario real.
- 2.- El patrón es primeramente responsable y el IMSS sólo se subroga consecuencias ya analizadas.
- 3.- Integración: Artículo 79 (de Riesgo de trabajo)

4.3.5 SEGURO DE GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES.

Otorga a la mujer trabajadora o al trabajador viudo o divorciado que conserva la custodia de sus hijos, los servicios de guardería durante su jornada de trabajo, así como las prestaciones sociales institucionales, que tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación de la calidad de vida de la población.

En Qué Consiste el Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

Guarderías:

Este seguro es una importante prestación dentro del Régimen Obligatorio para las madres trabajadoras, y para el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, al proporcionar los cuidados de sus hijos durante la jornada de trabajo.

En los últimos años ha aumentado significativamente el número de mujeres que trabajan, y por ello se hace indispensable incrementar la cobertura de este servicio.

Prestaciones Sociales.

Este ramo contempla las prestaciones sociales institucionales y las prestaciones de solidaridad social, en las áreas de desarrollo social, recreativas, deportivas artesanales y culturales, de los derecho habientes del IMSS y de la comunidad en general.

Régimen Financiero.

Está integrado por cuotas que aporta el patrón y que equivalen a 1 % del salario base de cotización de cada trabajador asegurado.

Ambos seguros son distintos entre sí, pero se agrupan porque se cubren, en parte, con la misma cuota y de esto nos habla el Artículo 211, el cual dice:

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

En este seguro los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este Capítulo. Y se debe pagar aunque el patrón no tenga beneficiarios a su servicio.

Artículo 217. Las prestaciones de seguridad social serán financiadas por la Federación y por los propios beneficiados.

Los beneficiados por estos servicios contribuirán con aportaciones en efectivo o con la realización de trabajos personales de beneficio para las comunidades en que habiten y que propicien que alcancen el nivel de desarrollo económico necesario para llegar a ser sujetos de aseguramiento en los términos de esta Ley

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	1	DE

ÍNDICE	
	Pag.
Introducción.	2
Objetivo	3
Alcance	4
¿ Como usar el Manual de Procedimientos ?	5
Revisiones y Actualizaciones	6
.	
Organigrama	7
Texto	8
Formas	31
Anexos	32

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	2	DE 32

INTRODUCCIÓN

El contar con un manual de procedimientos como medio de información dentro de una organización, es vital debido a que día a día estas son más complejas en su estructura, y el volumen de sus operaciones crece siendo así más difícil el contar con tiempo suficiente para explicar detalladamente las operaciones a realizar en determinadas tareas.

Es por ello la realización del presente Manual de Procedimientos enfocado a la forma de elaborar una liquidación del IMSS, ya que el departamento de Recursos Humanos, considera que el personal que labore en el desempeño de la esta debe hacer las cosas bien desde la primera vez, es decir con calidad y ser eficiente y eficaz, logrando así buscar su desarrollo y el de la empresa.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.	PÁGINA	3	DE	32

OBJETIVO

Asegurar la calidad en el desempeño de la realización de las Liquidaciones al IMSS, en base a la correcta ejecución de los procedimientos establecidos dentro de este manual logrando así el desarrollo del personal que ejecuta la tarea y al mismo tiempo cumplir con una de las obligaciones que tiene la organización.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	4	DE 32

ALCANCE

Este Manual abarca procedimientos que operan en el departamento de Recursos Humanos, ya que una de sus funciones es la de realizar las liquidaciones del IMSS, así como determinar en forma correcta el salario diario *integrado de cada trabajador, ya que este va implícito en la liquidación.*

A través de este Manual se pretende dar los lineamientos mínimos para efectuar una buena determinación del salario diario integrado hasta culminar con la Liquidación del IMSS.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	5	DE 32

COMO USAR EL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

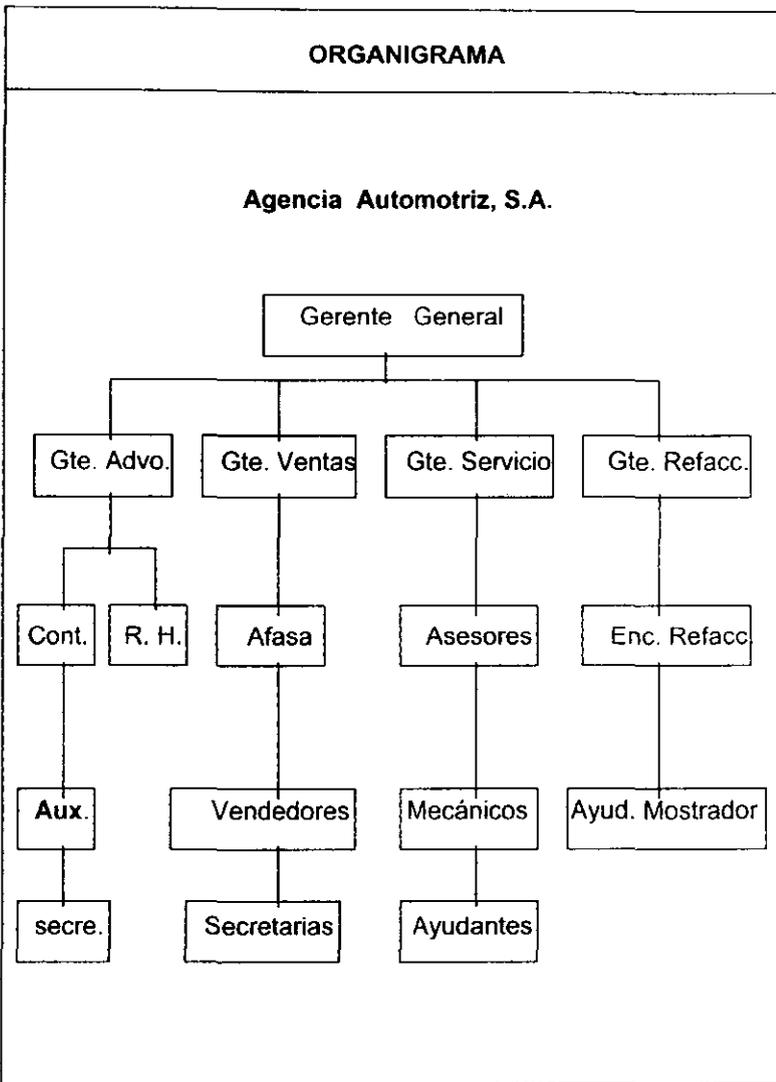
- 1.- El presente manual debe encontrarse con el responsable del departamento de recursos humanos.
- 2.- Cuando alguna persona del departamento o algún otro interesado, tenga duda acerca del proceder en las actividades, éste puede solicitarlo al responsable del departamento con el fin de aclarar sus dudas.
- 3.- Cuando se realicen las revisiones y actualizaciones es importante que se presenten a:
 - Áreas que intervendrán en la aplicación para autorizarlo
 - Áreas afectadas por la implantación.
- 4.- Cuando ingrese una persona involucrada en la realización de la tarea de liquidaciones del IMSS, es vital que sea de su conocimiento, con el fin de tener una guía acerca de la aplicación de los procedimientos para su realización.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	6	DE

REVISIONES Y ACTUALIZACIONES

“ Cualquier cambio, corrección o recomendación se comunicará al Gerente Administrativo, este junto con el responsable del departamento de Recursos Humanos, llevarán a cabo las revisiones periódicas al respecto.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	7	DE 32



AGENCIA AUTOMOTRIZ. S.A.	FECHA	Abril de 1999		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	8	DE

TEXTO

Este Manual se dividirá en seis partes, en la primera parte se describe detalladamente, el calculo del S.D.I. con sus diferentes variables.

En la segunda se hace mención de la información que se tiene que recopilar, referente a faltas e incapacidades, para iniciar con la liquidación.

Como tercer paso se da el procedimiento a seguir para el la determinación del período de cotización para cada una de las ramas.

En la cuarta parte tenemos ya la determinación de la Base de cotización.

Y como quinta parte tenemos a la determinación de las cuotas Obrero Patronales.

Se dispone también de una sección de anexos y formas, en donde se integran a los trabajadores para la liquidación.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	9	DE 32

Salario Diario Integrado

1. Rec. Humanos Para dar inicio con una liquidación del IMSS, uno de los aspectos básicos y fundamentales de esta es el Salario Diario Integrado, que será la base con la cual cotizaran los trabajadores para efectos del IMSS.

Por lo que es de suma importancia la determinación correcta del mismo.

Salario Diario Integrado con Prestaciones Mínimas de Ley.

Se compone por:

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| a) Salario Diario del Trabajador | 34.45 |
| b) Prima vacacional | 25 % |
| c) Aguinaldo | 15 días de salario. |

De tal manera que:

Salario Diario es de:	34.45
X Días de vacaciones	6
Igual	206.70
X % de prima vac.	25 %
	51.67
- días del año	365
Resultado prim. vac.	0.1416

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	10	DE 32

Salario Diario Integrado

Aguinaldo

Salario diario	34.45
X días otorgados	15
	<u>516.75</u>
- días del año	365
	<u>1.4158</u>
Resultado aguinaldo	1.4158

Y el factor para determinar el (SDI) se compone de:

Salario diario	34.4500
Res. prim. vac.	0.1416
Res. de Aguin.	<u>1.4158</u>
Suma	36.0074
- Sal. diario	<u>34.45</u>
Factor de Integ	1.0452
Sal. diario	34.4500
X Factor de Integración	<u>1.0452</u>
S.D.I.	<u><u>36.01</u></u>

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.	PÁGINAS	11	DE	32

Salario Diario Integrado

Salario Diario Integrado con prestaciones de Ley y parte Variable de Salario.

Se compone por:

- a) Salario diario
- b) Parte variable:
 - Tiempo Extra
 - Destajos
 - Comisiones
 - Días festivos

la suma dividida / No. de días del mes efectivamente trab.

- c) Prima vacacional
- Aguinaldo

De tal manera que:

Tomemos como ejemplo que tuvo destajos por \$ 900.00 Mensuales y las demás prestaciones de ley.

Salario diario	34.45
X Días vacaciones	6
igual	<u>206.70</u>
% de prima vac.	25 %
igual	<u>51.67</u>
- días del año	<u>365</u>

Resultado de prim. vac. 0.1416

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	12	DE 32

Salario Diario Integrado

Aguinaldo		
Salario diario	34.45	
X días otorgados	15	
igual	<u>516.75</u>	
- días del año	<u>365</u>	
 Resultado aguinaldo	 1.4158	
 Destajo	 980.00	
- días trabajados	28	
Resultado destajo	<u>35.00</u>	
 Salario diario	 34.4500	
Resultado destajo	35.0000	
Resultado prima vac.	0.1416	
Resultado aguinaldo	<u>1.4158</u>	
igual	71.0074	
- Salario diario	<u>34.45</u>	
Factor de integración	2.0612	
 Salario diario	 34.4500	
X Factor de Integración	<u>2.0612</u>	
 S.D.I.	 <u><u>71.01</u></u>	

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	13	DE 32

Salario Diario Integrado

Salario diario integrado con prestaciones de ley y parte variable de salario trabajador que tiene 4 años laborando y una comisión mensual de \$ 14,250.00 y 10 % de vales de despens.

Nota: Es importante saber la fecha de ingreso del trabajador para determinar así su antigüedad y lo que le corresponde de de vacaciones. Ver Anexo 0

Salario diario	40.40	
X días vacaciones	12	por tener 4 años de antigüedad
igual	484.80	le corresponden 12 días.
X % prima vac.	25 %	
igual	121.20	
- días del año	365	
Resultado prima vac.	0.3321	

Aguinaldo

Sueldo diario	40.40
X días otorgados	15
igual	606.00
- días del año	365
Resultado aguinaldo	1.6603

Comisión	14,250
- días laborados	28
Resultado comisión	508.93

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	14	DE 32

Salario Diario Integrado

Vales despensa

Salario Diario 40.40
Comisiones 508.93

549.33

X % de Vales 10 %

54.93

Nota: 40% de 34.4SMG= 13.78 que es el tope máximo que no integra al salario la diferencia si 54.93-13.78= 41.15

Salario diario 40.4000
Resultado comisión 508.9300
Resultado Vales 41.1500
Resultado prima vac. 0.3321
Resultado aguinaldo 1.6603

igual 592.4724

- Salario diario 40.40

Factor de Integración 14.6651

Salario diario 40.4000
X factor Integración. 14.6651

S.D.I. 592.47

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	15	DE 32

Salario Diario Integrado

Salario diario integrado con prestaciones de ley y 10 % de vales de despensa y 10 años de antigüedad.

Salario diario	80.00
X días vacaciones	14

igual	1120.00
X % de prima vac.	25 %

igual	280.00
- días del año	365

Resultado prima	0.7671
-----------------	--------

Aguinaldo	
Salario diario	80.00
X días otorgados	15

igual	1200.00
- días del año	365

Resultado aguinaldo.	3.2877
----------------------	--------

Vales de despensa

Salario diario	80.00
X % de vales desp.	10 %

8.00

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	16	DE 32

Salario Diario Integrado

Nota: 40% de 34.45 S.M.G. = 13.78 que es el tope máximo que no integra al salario.

Salario diario	80.0000
Resultado prima vac.	0.7671
Resultado aguinaldo	<u>3.2877</u>
igual	84.0548
- salario diario	<u>80.0000</u>
Factor de integración	1.0507
Salario diario	80.0000
X Factor de Integración	<u>1.0507</u>
S.D.I.	<u><u>84.06</u></u>

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	17	DE

Salario Diario Integrado

Salario diario integrado con prestaciones de ley 10 % de vales de despensa y 11 años de antigüedad.

Salario diario	250
X días de vacaciones	14
igual	3,500
X Prima vac.	25 %
igual	875
- días del año	365
Resultado prim vac.	2.3973

Aguinaldo

Salario diario	250
X días otorgados	15
igual	3,750
- días del año	365
Resultado aguinaldo	10.2740

Vales de despensa

Salario diario	250
X % de vales desp.	10%
igual	25

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	18	DE 32

Salario Diario Integrado

Nota: 40 % de 34.45 S.M.G. = 13.78 tope máximo que no integra la diferencia si.

Vales desp	25.00	
menos	<u>13.78</u>	
diferencia	11.22	que si integra salario

Salario diario	250.0000
Resultado prima	2.3973
Resultado aguinaldo	10.2740
Resultado vales desp.	<u>11.2200</u>

igual	273.8913
- Salario diario	<u>250</u>

Factor de integración	1.0956
-----------------------	--------

Salario diario	250.00
X factor de integración	<u>1.0956</u>

S.D.I.	<u><u>273.90</u></u>
---------------	----------------------

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	19	DE

Salario Diario Integrado

Salario diario integrado con 10 % de vales comisión mensual de \$ 12,300.00 y 13 años de antigüedad.

Salario diario	250
X días de vacaciones	14
igual	3,500
X Prima vac.	25 %
igual	875
- días del año	365
Resultado prim vac.	2.3973

Aguinaldo

Salario diario	250
X días otorgados	15
igual	3,750
- días del año	365
Resultado aguinaldo	10.2740

Comisiones	12,300.00
- días trabajados	28
igual	439.28

Vales de despensa	
Salario diario	250.00
Mas comisiones	439.28

Total	689.28
-------	--------

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	20	DE 32

Salario Diario Integrado	
Total	689.28
X % de vales desp.	<u>10 %</u>
igual	68.92
Nota: 40% de 34.45 S.M.G. = 13.78 Tope máximo que no integra la diferencia si.	
Vales desp.	68.92
- tope máximo	<u>13.78</u>
Diferencia	55.14 que si integra salario.
Salario diario	250.0000
Resultado Comisiones	439.2800
Resultado vales desp.	55.1400
Resultado prima vac.	2.3973
Resultado aguinaldo	<u>10.2740</u>
igual	757.0913
- Salario diario	<u>250.0000</u>
Factor de integración	3.0284
Salario diario	250.0000
X factor de integración	<u>3.0284</u>
S.D.I.	<u><u>757.10</u></u>

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	21	DE 32

Ausencias

- 2.- Recursos humanos. Ahora bien para dar inicio a la elaboración de una liquidación como siguiente paso debemos recopilar información referente a No. de días de ausencias, ya sea por incapacidad medica o por faltas. No importando si son injustificadas o justificadas. Estos datos se pueden obtener de las tarjetas de checar o directamente de la nomina. (anexo 1).

Periodo de cotización

- 3.- Recursos Humanos. Una vez ya teniendo la información de faltas e incapacidades, es necesario determinar el periodo de cotización y este lo vamos a obtener restando del total de días del mes las faltas por incapacidad o ausentismo. Para esto es necesario observar las siguientes reglas: (anexo 2).

	Descontar	
	incapacidades	ausentismos
Enfermedad y maternidad	si	no
Riesgo de trabajo	si	si
Invalidez y vida	si	si
Guarderías y prestaciones soc.	si	si
cesantía y vejez	si	si

Nota: Para efectos de cesantía y vejez es necesario sumar los 2 meses correspondientes al bimestre para determinar el periodo de cotización, ya que este ramo del seguro se presenta en forma bimestral junto con retiro e INFONAVIT

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	22	DE 32

Determinación de la Base de Cotización

4.- Recursos Humanos. Para poder determinar el salario base de cotización, es necesario establecer los topes de cotización que marca la ley.

Rama	Tope Máximo S.M.G DF.	Importe
Enfermedad y maternidad	25 veces	861.25
Riesgo de trabajo	25 "	861.25
Guarderías y prestaciones soc.	25 "	861.25
Invalidez y vida	16 "	551.20
Cesantía y vejez	16 "	551.20

Lo cual quiere decir que en caso de que el salario diario integrado rebase el tope máximo de 25 veces el S.M.G. para el D.F. que es de \$ 861.25 únicamente se cotizará hasta este tope, para los seguros de *enfermedad y maternidad*, *riesgo de trabajo*, *guarderías y prestaciones sociales* ejemplo: Si el S.D.I. es de \$ 890.00, se cotizara con el de \$ 861.25 y no con el de \$ 890.00 por rebasarlo.

En el caso de los seguros de *Invalidez y vida y cesantía y vejez* el tope será de \$ 551.20 como máximo a cotizar, si el S.D.I. lo rebasa solo se tomara como base de cotización \$ 551.20 (anexo 3).

Y esta base de cotización se determina multiplicando . el S.D.I. .por .los .días .de .cotizados para cada una de las ramas del seguro

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL MIS.	PÁGINAS	23	DE	32

Determinación de las cuotas

4.- Recursos Humanos. Una vez que ya se tiene la base de cotización se procede a determinar las cuotas, para lo cual debemos de tomar en cuenta los porcentajes aplicables para cada ramo.

En primer lugar tenemos:

Enfermedad y maternidad que se divide en tres.

- a) Prestaciones en especie
- b) Prestaciones en dinero y
- c) Gastos médicos mayores.

Y los porcentajes que les corresponden son los siguientes.

Prestaciones en especie

Cuota fija	Cuota adicional	
patrón 14.55 % S/S.M.G	Patrón 5.510 %	Trabajador 1.840 %

Prestaciones en dinero

Patrón 0.700 %	Trabajador 0.250 %
-------------------	-----------------------

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	24	DE 32

Determinación de las Cuotas

Gastos médicos pensionados

Cuota reserva

Patrón	Trabajador
1.050 %	0.375 %

Prestaciones en Especie

1er paso para determinar la cuota fija se multiplica el S.M.G del DF. que es $34.45 \times 14.55 \% = 5.012$ X los días del periodo 30 = 150.37 (anexo 4)

2o Paso cuota adicional patronal, se determina aplicando la tasa 5.51% al excedente de 3 S.M.G. para el DF que es de (103.35) menos el salario base de cotización. En este caso del trabajador No. 1 no aplica debido a que su salario base de cotización es de 36.01 y no rebasa los 103.35 (anexo 4)

En el caso del trabajador numero 3 si aplica ya que su salario diario integrado es de \$ 592.47 y rebasa a los 103.35

S.D.I.	592.47
- 3 SMG DF	<u>103.35</u>
= a excedente	489.12
X días del periodo	<u>29</u>
igual	14,184.48
X tasa	<u>5.51 %</u>
cuota adicional	<u>781.57</u>

3er Paso cuota adicional del trabajador. Se hace el mismo calculo anterior pero se multiplica al final por la tasa 1.84 % que es la que le corresponde al trabajador (anexo 4).

Al igual que la cuota adicional patronal el trabajador No. Uno no aplica, pero el trabajador No. 3 si.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	25	DE 32

Determinación de las Cuotas

Ejemplo: trabajador 3

Salario Diario Integrado	592.42
-3 S.M.G.D.F.	103.35
	489.12
X Días del Periodo	29
	14,184.48
X % de Tasa	1.84 %
	261.00

Prestaciones en dinero del patrón.

Este se determina multiplicando el porcentaje que le corresponde al patrón que es del 0.700 % por la base de cotización de tal manera que para el trabajador numero uno tenemos que:

Base de cotización E y M	1,080.30
X % del patrón	0.700 %
igual	7.56 (anexo 4)

Prestaciones en dinero del trabajador.

Se determina igual que el del patrón pero aplicando el porcentaje del 0.250% que le corresponde al trabajador ejemplo trab. No. 1.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	26	DE 32

Determinación de las Cuotas

Base de cotización E y M.	1,080.30
X % del trabajador	<u>0.250%</u>
igual	2.70 (anexo 4)

Gastos Médicos de Pensionado del patrón.

Y por último en el caso de gastos médicos de pensionados se determina igual que la anterior de prestaciones en dinero, aplicando la tasa correspondiente a la base de cotización

En el caso del trabajador numero uno

Base de cotización E y M.	1,080.30
X % del patrón	<u>1.050 %</u>
igual	11.3432 (anexo 4)

Gastos médicos pensionados del trabajador.

Para el trabajador numero uno.

Base de cotización E y M.	1,080.30
X % del trabajador	<u>0.375 %</u>
igual	4.0511 (anexo 4)

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	27	DE

Determinación de las Cuotas

Y para finalizar con la determinación de cuotas del ramo de enfermedad y maternidad se suma la cuota obtenidas para cada una las prestaciones en especie, en dinero y en gastos médicos de pensionados para tener el total de enfermedad y maternidad(anexo 4).

Total	
prestaciones en especie	
cuota fija	150.37
prestaciones en dinero	
patrón	7.56
trabajador	2.70
gastos médicos pensionados	
patrón	11.34
trabajador	4.05
total	176.02

Invalidez y Vida

5.- Recursos humanos . El siguiente paso es determinar la cuota de invalidez y vida, el procedimiento es el siguiente: se multiplica la base de cotización por el porcentaje que le corresponda a este seguro. Ejemplo: trabajador No. Uno. (anexo 5).

Invalidez y Vida del Patrón.

Base de cotización	1,044.29
X % del patrón	1.750 %
	18.28

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	28	DE

Determinación de las Cuotas

Invalidez y Vida del Trabajador

Base de cotización	1,044.29
X % del trabajador	0.625 %
	6.53

Ya teniendo estos dos importes de Invalidez y Vida del patrón y del trabajador se suman para el total del seguro de Invalidez y Vida esto es: (anexo 5).

Cuota Patronal	18.28
+ Cuota Trabajador	6.53
	24.81

Riesgo de Trabajo

6.-Recursos Humanos El seguro de riesgo de trabajo, es igual de sencillo de calcular que el anterior solo multiplica la base de cotización por el porcentaje de Riesgo de Trabajo ejemplo: trabajador No. Uno (anexo 5)

Base de cotización	1,044.29
X % de R.T.	0.34785 %
	3.63

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	29	DE 32

Determinación de las Cuotas

Guarderías y Prestaciones S.

7.- Recursos Humanos. Para finalizar tenemos el seguro de Guarderías, se determina multiplicando La base de cotización por el porcentaje de Guarderías Ejemplo: trabajador No. Uno. (anexo 5).

Base de cotización	1,044.29
% del patrón	1 %
	10.44

Sumamos el total de seguros que le Corresponden al patrón y el total de Seguros del trabajador y finalmente el Total mensual.

Seguro de Cesantía y Vejez

8.- Recursos Humanos. Este seguro de Cesantía y vejez se determina en forma bimestral junto con Retiro e Infonavit. Estos se determinan Multiplicando la base de cotización por el Porcentaje que le corresponda. Ejemplo Trabajador No.1 (anexo 5).

Cesantía y Vejez del Patrón	
Base de Cotización	2,124.59
X % del patrón	3.150%
	66.92

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	30	DE

Determinación de las Cuotas	
Cesantía y Vejez del Trabajador	
Base de cotización	2,124.59
X % del Patrón	1.125%
	23.90
Retiro	
Base de Cotización	2,2160.60
X % de retiro	2 %
	43.21
Infonavit	
Base de Cotización	2,160.60
X % de Infonavit	5 %
	108.03
Al igual que las anteriores se suma el Total del patrón y del trabajador, el total de estos dos nos da el total bimestral.	
Total Patrón	218.17
+ total Trabajador	23.90
	242.07

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	31	DE

Determinación de Cuotas

FORMAS

Nota: Incluidas en los anexos 7, 8 y 9.

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	FECHA	Abril de 1999.		
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIONES DEL IMSS.		PÁGINAS	32	DE

Determinación de Cuotas
ANEXOS

ANEXO 0

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.	
TABLA DE VACACIONES	
Años de Servicio	Días de Vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
9	14
14	16
19	18
24	20

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

ANEXO 1

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.											
DATOS DEL MES DE MARZO Y ABRIL 99											
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	AUSENCIAS			AUSENCIAS			AUSENCIAS			
		No.	Incapacidad Fecha	Folio Marzo	Inasistencias No.	Fecha	No.	Incapacidad Fecha	Folio Abril	Inasistencias No.	Fecha
1	Acosta Sánchez Ma teresa	1	8/03/99	FJM324518	1	4/03/99					
2	Benitez Ramirez Claudia	0			0						
3	González Gómez Monica	2	2,3/03/99	ALM243240	0						
4	Pons Ramirez Patricia	0			1	25/03/99					
5	Romero Ruiz Jorge	16	8al23/03/99	GMA121530	0						
6	Rubio Cano Alejandro	0			0						29/04/99

ANEXO 2

AGENCIA AUTOMOTRIZ, S.A.
PERIODO DE COTIZACIÓN

No.	Nombre del Trabajador	SALARIO DIARIO INTEG.	Dias del Periodo		Ausencias				Dias Cotizados				
			Mes Mar	Bimestre Mar-Abr.	Marzo		Abril		Cuota Mensual		Retiro e Infonavit		
					Incapac.	Inasist.	Incapac.	Inasist.	E Y M	Rt, I y V, G. Y PS.		Cesantia y Vejez	
1	Acosta Sánchez Ma Teresa	36.01	31	61	1	0	0	0	0	30	29	59	60
2	Benitez Ramírez Claudia	71.01	31	61	0	0	0	0	0	31	31	61	61
3	González Gómez Mónica	592.47	31	61	2	0	0	0	0	29	29	59	61
4	Pons Ramírez Patricia	84.06	31	61	0	0	0	0	0	31	31	61	61
5	Romero Ruiz Jorge	273.90	31	61	14	0	0	0	0	17	17	47	61
6	Rubio Cano Alejandro	757.10	31	61	0	1	0	1	0	31	30	59	59

ANEXO 4

AGENCIA AUTOMOTRIZ S.A.															
Determinación de la cuota de E. Y. M. para el mes de Marzo															
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SALARIO DIARIO INTEG.	Días Cotizados E. Y. M.	Base Cotización E. Y. M.	Cuota Fija		Prestaciones en Espesie		Prestaciones en Dinero			Gastos Médicos Pensionados		Total E. Y. M.	
					Patrón 14.85%	S/S/MG	Patrón 5.51%	Trabaj. 1.84%	Total	Patrón 0.70%	Trabaj. 0.25%	Total	Patrón 1.050%		Cuota Reserva 0.375%
1	Acosta Sánchez Ma Teresa	38.01	30	1,080.30	150.37	0	0	150.37	7.58	2.70	10.28	11.34	4.05	15.39	176.02
2	Benitez Ramirez Claudia	71.01	31	2,201.31	155.39	0	0	155.39	15.41	5.50	20.91	23.11	8.25	31.36	207.66
3	González Gómez Mónica	592.47	29	17,181.63	145.36	281.00	781.57	1,187.93	120.27	42.95	163.22	180.41	64.43	244.84	1,595.99
4	Pons Ramirez Patricia	84.06	31	2,605.86	155.39	0	0	155.39	18.24	6.51	24.75	27.36	9.77	37.13	217.27
5	Romero Ruiz Jorge	273.90	17	4,656.30	85.21	159.76	53.35	298.32	32.6	11.64	44.24	48.89	17.46	66.35	408.91
6	Rubio Cano Alejandro	757.10	31	23,470.10	155.39	1,116.67	372.90	1,844.96	184.29	55.69	222.97	246.44	88.02	334.46	2,202.39
					847.11	2,056.00	687.25	3,592.36	359.37	127.98	488.35	537.55	191.98	729.53	4,808.24

ANEXO 5

AGENCIA AUTOMOTRIZ S.A. DETERMINACIÓN DE CUOTAS PARA INVALIDEZ Y VIDA, RIESGO DE TRABAJO Y GUARDERIAS DEL MES DE MARZO 99.												
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	Base de Cotización del Periodo		Invalidez y Vida			Riesgo Trabajo Patrón 0.347850%	Guarderías Prest. Soc. Patrón 1%	Total de Cuotas			
		I y V	RT. G y Ps. Marzo	Patrón 1.750%	Trabaj. 0.625%	Total I y V			Patrón	Trabajador	Mensual	
1	Acosta Sánchez Ma teresa	1,044.29	1,044.29	18.28	6.53	24.80	3.63	10.44	201.62	13.28	214.90	
2	Benítez Ramírez Claudia	2,201.31	2,201.31	38.52	13.76	52.28	7.66	22.01	262.10	27.61	289.61	
3	González Gómez Mónica	15,984.80	17,181.63	279.73	99.91	379.64	59.77	171.82	1,738.93	468.29	2,207.22	
4	Pons Ramírez Patricia	2,605.86	2,605.86	45.60	16.29	61.89	9.06	26.06	281.71	32.57	314.28	
5	Romero Ruiz Jorge	4,656.30	4,656.30	81.49	29.10	110.59	16.20	46.56	470.70	111.55	582.26	
6	Rubio Cano Alejandro	16,536.00	22,713.00	289.38	103.35	392.73	79.01	227.13	2,278.30	622.95	2,901.25	
				753.00	268.93	1,021.93	175.32	504.02	5,233.38	1,276.14	6,509.51	

ANEXO 6

AGENCIA AUTOMOTRIZ S.A. DETERMINACIÓN DE CUOTAS PARA CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, RETIRO E INFONAVIT PARA MARZO Y ABRIL 99.															
No.	NOMBRE DEL TRABAJADOR	Base de Cotización			Cesantías y Vejez			Retiro			Infonavit			Total de Cuotas	
		Cesantía Vejez	Retiro	Infonavit	Patrón 3.150%	Trabaj 1.125%	Total	Patrón 2.00%	Trabaj 5.00%	Total	Patrón 5.00%	Trabajador	Bimestre		
1	Acosta Sánchez Ma Teresa	2,124.59	2,160.60	2,160.60	66.92	23.90	90.83	43.21	108.03	151.24	218.17	23.90	242.07		
2	Bentitez Ramirez Claudia	4,331.61	4,331.61	4,331.61	136.45	48.73	185.18	86.63	216.56	301.19	439.66	48.73	488.39		
3	González Gómez Mónica	32,520.80	36,140.67	33,623.20	1,024.41	365.86	1,390.26	722.81	1,681.16	2,403.97	3,428.38	365.86	3,794.24		
4	Pons Ramirez Patricia	5,127.66	5,127.66	5,127.66	161.52	57.69	219.21	102.56	256.39	365.95	520.47	57.69	578.16		
5	Romero Ruiz Jorge	12,873.30	16,707.90	16,707.90	405.51	144.82	550.33	334.16	835.40	1,170.00	1,575.06	144.82	1,719.89		
6	Rubio Cano Alejandro	32,520.80	44,666.90	32,520.80	1,024.41	365.86	1,390.26	893.38	1,628.04	2,421.42	3,543.83	365.86	3,909.69		
					2,819.21	1,006.86	3,826.07	2,182.76	4,723.60	6,546.36	9,725.56	1,006.86	10,732.42		

Registro Patronal: 110-80272-10-4 RFC: AAV-940928-
 Nombre o Razón Social: AGENCIA AUTOMOTRIZ SA DE CV
 Domicilio: PISO # 118 COL. VALLEJO
 Código Postal: 07800 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL

Actividad: VENTA DE AUTOMOVILES

Area Geografica: A

Delegación IMSS: 36 DEL. NORESTE DF 2

Población y Municipio/Deleg.D.F.: GUSTAVO A. MADERO

Prima de R.T. : 0.34785 Mes y Año de Proceso: 3 / 1999

No. Seguridad Social		Nombre						RFC/CURP						
Clave	Fecha	Días	SDI	Inc.	Aus.	C.F.	Exc.	P.D.	S.M.P.	R.T.	I.V.	S.P.S.	Suma	
01-89-70-4474-7		30	36.01	1	1	159.37	0.00	10.26	15.39	ACSM-690127-	3.63	24.80	10.44	214.89
30-94-74-3197-6		31	71.01	0	0	155.39	0.00	20.91	31.37	BERC-740212-	7.66	50.28	22.01	289.62
39-90-71-3862-9		31	592.47	2	0	145.36	1040.56	163.23	244.84	BDSM-700315-	59.77	179.84	171.82	2207.22
75-81-63-3591-5		31	84.06	0	0	155.39	0.00	24.76	37.13	QORP-640591-	9.06	61.89	26.06	314.29
42-80-60-2944-7		31	273.90	14	0	85.21	213.10	44.23	66.35	QORI-609101-	16.20	110.59	46.54	582.34
42-86-66-2517-3		30	757.10	0	1	155.39	1489.57	222.87	334.45	RVCA-609214-	79.01	392.73	227.13	2981.25
						847.11	2,745.23	486.36	729.53	175.32	1,021.93	504.02	6,509.51	

Total a Pagar ---- \$ 6,509.51 Total de Cotizantes ---- 5

- * Trabajadores con Semana Reducida
- ** Trabajadores con Jornada Reducida
- SDI ---- Salario Diario Integrado
- Inc. ---- Incapacidades
- Aus. ---- Ausentismos
- C.F. ---- Cuota Fija
- Exc. ---- Excedente 3 SMGD
- P.D. ---- Prestaciones en Dinero
- S.M.P. ---- Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)
- R.T. ---- Riesgos de Trabajo
- I.V. ---- Invalidez y Vida
- S.P.S. ---- Guarderías y Prestaciones Sociales

Para los Ramos de IV, R, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva.

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS

INFONAVIT

Fecha: 05/Abr/1999

Página: 1

Registro Patronal: 110-80272-10-4 RFC: AAV-540926-
Dirección Social: AGENCIA AUTOMOTRIZ SA DE CV
Calle: PISO # 118 COL. VALLEJO
Código Postal: 07000 Entidad: 09 DISTRITO FEDERAL

Actividad: VENTA DE AUTOMOVILES
Delegación IMSS: 36 DEL NORESTE DE 2
Población y Municipio/Deleg.D.F.: GUSTAVO A. MADERO
Prima de R.T.: 0.34785 Mes y Año de Proceso: 4 / 1999

Seguridad Social		Nombres					RFC/AURP						
Fecha	Días	SOL	Enfermedades y Maternidad			S.M.P.	R.T.	I.V.	G.P.S.	Suma			
			Inc.	Aus.	C.F.						Exc.	P.D.	
01-89-70-4474-7	30	36.01	0	0	150.37	0.00	10.26	15.39	ACSM-690127-	3.76	25.66	10.80	216.24
30-84-74-3197-6	30	71.01	0	0	150.37	0.00	20.24	30.36	BERC-740212-	7.41	50.55	21.30	280.27
30-90-71-3862-9	30	592.47	0	0	150.37	1078.51	168.85	253.28	308M-700315-	61.83	392.73	177.74	2283.31
75-81-63-3591-5	30	84.06	0	0	150.37	0.00	23.96	35.94	PDPR-640501-	8.77	58.88	25.22	304.15
42-80-60-2844-7	30	273.90	0	0	150.37	376.06	78.06	117.09	PDRI-600101-	28.58	195.15	82.17	1027.48
42-86-66-2517-3	29	757.10	0	1	150.37	1441.52	215.77	323.66	RUSA-600214-	76.37	379.64	219.56	2806.89
					902.22	2,896.09	517.14	775.72		186.72	1,103.66	536.79	6,918.34

Por Pagar ---> \$ 6,918.34 Total de Cotizantes ---> 6

Trabajadores con Semana Reducida

Trabajadores con Jornada Reducida

---> Salario Diario Integrado

. ---> Incapacidades

. ---> Ausentismos

. ---> Cuota Fija

. ---> Excedente 3 SMGD

. ---> Prestaciones en Dinero

.P. ---> Gastos Médicos Pensionados (Art. 25)

. ---> Riesgos de Trabajo

. ---> Invalidez y Vida

.S. ---> Guarderías y Prestaciones Sociales

Para los Ramos de IV, R, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope mensual establecido en la ley respectiva.

SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACION
 CEDULA DE AUTODETERMINACION DE CUOTAS, APORTACIONES Y AMORTIZACIONES

INFONAVIT

Registro Patronal: 110-80272-10-4 RFC: AAV-546928-
 Nombre o Razón Social: AGENCIA AUTOMOTRIZ SA DE CV
 Domicilio: PINO # 118 COL. VALLEJO
 Código Postal: 07800 Entidad: DF DISTRITO FEDERAL

Actividad: VENTA DE AUTOMOVILES
 Convenio de Reembolso No

Fecha: 05 Abr 1999
 Póliza: 1
 Área Geográfica: 8
 Delegación IMSS: 26 DEL MORESME SF C
 Población y Municipio/Deleg.D.F.: GUSTAVO A. MADRERO
 Bimestre y Año de Proceso: 2 / 1999

No. Seguridad Social	Movimientos	Nombre	Cuotas IMSS			Suma	Cred. Vivien	RFC/CURP	Aportaciones y Amortizaciones INFONAVIT			
			SDI	Inc. Aus.	Retiro				% o D.F.	Aportación	Amortización	Susa
Clave	Fecha	Días										
01-89-70-4474-7		ACOSTA SANCHEZ MARIA TERESA										
	60	36.01	1	1	43.21	90.83	134.04	3	108.02		0.00	108.02
30-94-74-3197-6		BENITEZ RAMIREZ CLAUDIA										
	61	71.01	0	0	86.63	185.18	271.81	3	216.58		0.00	216.58
30-90-71-3862-9		SONIALEZ GOMEZ MONICA										
	61	592.47	2	0	722.81	1,339.26	2,113.97	3	1,681.16		0.00	1,681.16
75-81-63-3591-5		PORES RAMIREZ PATRICIA										
	61	84.06	0	0	102.55	219.21	321.76	3	256.38		0.00	256.38
42-80-60-2844-7		ROMERO RUIZ JORGE										
	61	273.90	14	0	334.16	350.31	884.45	3	825.40		0.00	825.40
42-86-66-2517-3		RURIO CAND ALEJANDRO										
	59	757.10	0	2	893.38	1,390.26	2,283.64	3	1,626.04		0.00	1,626.04
			2,182.74		2,826.97	6,008.81	4,723.59				0.00	4,723.59

Total a Pagar de RCV	---> \$	6,008.81	Aportación Patronal S/Credito	---	4,723.59		
Total a Pagar de INFONAVIT	---> \$	4,723.59	Aportación Patronal D/Credito	---	0.00		
Total a Pagar	---> \$	10,732.40	Amortización	---	0.00		
					Total a pagar de INFONAVIT	---	4,723.59
Total de Trabajadores	---	6	Total de Acreditadas	---	6		

* Trabajadores con Semana Reducida

** Trabajadores con Jornada Reducida

SDI ---> Salario Diario Integrado

Inc. ---> Incapacidades

Aus. ---> Ausentismos

C. y V. ---> Cesantía y Vejez

% o D.F. ---> Porcentaje o Cuota Fija

Para los Ramos de IV, R, CV, y Vivienda, para el cálculo se utilizará el tope salarial establecido en la ley respectiva.

CONCLUSIONES.

Es importante destacar la participación que tiene el Licenciado en Recursos Humanos en materia de seguridad social, deben de estar debidamente preparados, actualizados y tener los conocimientos necesarios en lo que respecta al Seguro Social y calculo de cuotas, así como obligaciones y demás disposiciones con el fin de evitar cometer errores que nos puedan ocasionar sanciones por infracción a las disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, y estos pueden ser multas, recargos, actualizaciones de los mismos y capitales constitutivos en su caso.

Como sabemos el factor más importante en una empresa es el factor humano y en él recae la función de la calidad.

La conciencia de la calidad que esperamos que tenga una persona en cualquier trabajo es :

Que el pedazo de proceso que le toca a cada uno en su trabajo, es parte de su responsabilidad, de su calidad que tiene que dar. " Es mi propia responsabilidad hacer las cosas bien desde la primera vez y siempre ".

No hay que olvidar que la calidad indica satisfacción personal.

Con el nuevo sistema para la determinación de cuotas el calculo es mucho más sencillo y confiable, pero no basta con saber alimentar a un sistema para que nos dé el pago de las cuotas, sino que hay que saber hacerlo

Por otra parte las empresas necesitan conocer el monto de sus erogaciones por este concepto, el cual no es posible conocer por medio del sistema SUA, ya que este determina el monto total del impuesto tanto patronal como del trabajador, habría que hacer operaciones por separado para conocer el importe que le corresponde a cada uno de ellos, y así poder hacer las deducciones autorizadas y las retenciones correspondientes, esta información es de gran importancia para poder llevar un buen control contable y administrativo que permita cumplir eficientemente con esta obligación.

Con el presente manual los empleados inconformes con el pago de sus cuotas, podrán tener acceso a la información practica para poder determinar ellos mismos la cuota que les corresponde.

Podemos concluir, que un manual de procedimientos constituye un importante medio de capacitación, a un bajo costo.

Al finalizar el presente trabajo después de haber llevado a cabo el caso practico sobre el calculo de las liquidaciones del IMSS, se puede confirmar la hipótesis que se planteo ya que los resultados que arroja el ejercicio práctico son positivos. Si se proporciona al personal toda la información necesaria acerca de su trabajo este podrá desarrollarlo mejor, eliminando así los posibles errores.

Lo anterior nos lleva a disminuir o eliminar los llamados costos ocultos, generados por el desconocimiento del personal sobre las tareas que realiza. En este punto es importante mencionar el papel que juega el valor. Valor es el menor costo que permite desarrollar una actividad a tiempo y con la confiabilidad y calidad requerida.

Esperamos que el presente trabajo sea de utilidad para los usuarios, que gusten hacer una consulta relacionada con el tema.

GLOSARIO

IMSS.-	Instituto Mexicano del Seguro Social
Art. -	Artículo
LFT.-	Ley Federal del Trabajo
SUA.-	Sistema Unico de Autodeterminación
C.F.F..-	Código Fiscal de la Federación
L.I.S.R..-	Ley de Impuesto Sobre la Renta
I.S.R..-	Impuesto Sobre la Renta
INFONAVIT.-	Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda del Trabajador
NLSS.-	Nueva Ley del Seguro Social
SMGDF.-	Salario Mínimo General del Distrito Federal
SMG.-	Salario Mínimo General
C.C..-	Capital Constitutivo
R.T..-	Riesgo de trabajo
S.D.I..-	Salario Diario Integrado
E y M. -	Enfermedad y Maternidad
I. Y V.-	Invalidez y Vida
G. Y Ps ...-	Guarderías y Prestaciones Sociales.
C Y V.-	Cesantía y Vejez

BIBLIOGRAFIA

Administración y Calidad.
Cuauhtemoc Anda Gutiérrez
Limusa Noriega Editores
1a Edición 1995.

Administración para la Calidad.
Carlos Colunga Dávila
Panorama Editorial
1a. Edición 1995.

Administración de Personal y Recursos Humanos.
William B. Werther Jr., Ph. D.
Heith Davis, Ph. D
Mc Graw Hill
Cuarta edición Agosto 1995.

Administración de Recursos Humanos.
Fernando Arias Galicia
Editorial Trillas, 1995.

Cómo Elaborar y Usar los Manuales Administrativos
Rodríguez Valencia Joaquín
Ecasa
Segunda Edición 1a. Reimpresión 1993

Derecho Mexicano de los Seguros Sociales
Briceño Ruiz Alberto
Editorial Haria, 1995

Fisco Agenda 98 Correlacionada y Tematizada.
Compendio de Leyes Fiscales Federales y sus Reglamentos
Ediciones Fiscales ISEF.

Ley Federal del Trabajo.
Dofiscales Editores S.A. de C.V.
México D.F. 1995

La Nueva Ley del Seguro Social.
Cinco Fascículos Coleccionables
Instituto Mexicano del Seguro Social
Subdirección General Jurídica
Coordinación General de Comunicación Social.

Nueva Ley del Seguro Social Reglamentos e Instructivos 1998.
Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
Quinta Edición Enero 1998.

Nueva Enciclopedia Temática.
Tomo 7
Editorial Cumbre, S.A.
Trigésima Tercera Edición 1994.

Manual del Seguro Social
Betrand Alejandro, Gerard y De la Vega Ulibarri Angel
Editorial Limusa 1987

Principios de Administración de Personal
Flippo, Edwin B.
Mc Graw Hill
4a Edición 1992

"Seminario y Análisis Práctico sobre la Nueva Ley del Seguro Social y sus
Reglamentos y Reformas a la Ley del Infonavit "
Lic. M.D. y Dra. Gloria Arellano Bernal
Lic. y M.D. Armando Sánchez Barrio
Internacional Consulting Group S.C.