

39



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

“RECURSOS HUMANOS.
IMPLEMENTACION DEL SISTEMA IMSS DESDE
SU EMPRESA EN LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCION”

TRABAJO DE SEMINARIO
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A :
RAYMUNDO GONZALEZ BLAS

ASESOR: L.A. MARIA TERESA MUÑOZ GARCIA

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

2000



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.

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



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

UNAM
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

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

ATN. Q. Ma. del Carmen García Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

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

"Implementación del Sistema IMSS Desde su Empresa en la Industria de la Construcción"

que presenta el pasante Raymundo González Blas

con número de cuenta: 9256532-0 para obtener el título de :

Licenciado en Administración

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

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx a 25 de Agosto de 2000

MODULO	PROFESOR	FIRMA
III	L.A. María Teresa Muñoz García	
I	M.A. José Wilfrido Martínez González	
IV	L.A. Eva Lilia Torres Reyes	

A G R A D E Z C O

A Dios, por que donde quiera que estés tengo la firme confianza de que existes.

A ti Universidad Nacional Autónoma de México; por haber contribuido en la formación de mi desarrollo profesional.

A ti Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, por que gracias a tus instalaciones y a tu impartición de cátedra creas hombres y mujeres con espíritu de progreso.

A mis padres y hermanos por sus principios y consejos que han sembrado en mí.

Y a todas aquellas personas que a lo largo de mi vida han dejado algo en mí.

Con todo mi amor a Ana María Rangel Agüeros.

AGRADEZCO

A Dios, por que donde quiera que estés tengo la firme confianza de que existes.
A ti Universidad Nacional Autónoma de México; por haber contribuido en la formación de mi desarrollo profesional.

A ti Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, por que gracias a tus instalaciones y a tu impartición de cátedra creas hombres y mujeres con espíritu de progreso.

A mis padres y hermanos por sus principios y consejos que han sembrado en mí.

Y a todas aquellas personas que a lo largo de mi vida han dejado algo en mí

Con todo mi amor a Ana María Rangel Agüeros.

ÍNDICE

	Pág
✓ Planteamiento del problema	
✓ Preguntas de Investigación	
✓ Hipótesis	
✓ Objetivo	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	
CONCEPTOS DE APLICABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN	
1.1. Generalidades	3
1.2. Implementación	3
1.3. Sistemas	4
1.4. Tipos de Sistemas	5
1.5. Diagramas de Flujo	7
1.6. Diseño y Organización	9
1.7. Administración Clásica	10
1.8. Administración Matricial	12
1.9. Estructura en Contingencia	14
CAPÍTULO 2	
SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO	
2.1. Antecedentes del Instituto Mexicano del Seguro Social	18
2.2. Seguridad Social	20
2.3. Dispmag: Dispositivo Magnético	22
2.4. El SUA: Sistema Unico de Autodeterminación	22
2.5. IDSE: IMSS Desde su Empresa	24
2.6. EDI: Intercambio Electrónico de Datos	25
2.7. VAN: Red de Valor Agregado	26

CAPÍTULO 3**RÉGIMEN OBLIGATORIO**

3.1.	Afiliación Vigencia	28
3.2.	Obligaciones de los Patrones	29
3.3.	Régimen Obligatorio	31
3.3.1.	Riesgo de Trabajo	33
3.3.2.	Enfermedad y Maternidad	38
3.3.3.	Invalidez y Vida	41
3.3.4.	Retiro Cesantía y Vejez	42
3.3.5.	Guarderías y Prestaciones Sociales	44
3.4.	Porcentajes y Cuotas	45
3.4.1.	Salarios Mínimos y Topes	45
3.5.	Plazos y Presentación de Avisos	46
3.6.	Salario	49
3.6.1.	Fijo	51
3.6.2.	Variable	51
3.6.3.	Mixto	51
3.7.	Integración	52

CASO PRACTICO

4.1.	Antecedentes Históricos de la Empresa	57
4.2.	Situación Actual de la Empresa	60
4.3.	Propuesta	61
4.4.	Costo	65
4.5.	Implementación del Sistema IMSS Desde su Empresa	67
4.6.	Diagrama del Proceso del Sistema IMSS Desde su Empresa en la Industria de la Construcción	68

CONCLUSIÓN	69
-------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	70
---------------------	----

ABREVIATURAS	72
---------------------	----

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El ramo de la industria de la construcción ha sido sin duda una de las más importantes en México, es generador de más de "3,530,000"¹ fuentes de empleo anuales. En la actualidad requiere del Recurso Humano, individuo que permite lograr grandes ideas en grandes proyectos, en el ramo industrial, comercial, habitacional, etc

La industria de la construcción por sus características requiere de un volumen de personal operativo y personal técnico administrativo. Cuando nos referimos al personal operativo estamos hablando de la fuerza de producción, en una empresa constructora, por su actividad esta industria refleja una magnitud importante de rotación de personal, en ocasiones existe la posibilidad de que sus proyectos se realicen en zonas rurales en donde difícilmente se tienen los medios de comunicación adecuados para trasladarse a la ciudad, las empresas constructoras deben cumplir con obligaciones Obrero-Patronales con entidades paraestatales, y que en este caso, me refiero al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por tal motivo y para lograr un aprovechamiento benéfico para esta industria propongo la implementación del Sistema IMSS Desde su Empresa, sistema que permite desde la comodidad de sus instalaciones la presentación de avisos afiliatorios. Reingreso, Modificaciones de Salario, y Bajas.

¹ Camara Mexicana de la Industria de la Construcción Revista Situacion Actual de la Industria de la Construcción 2000

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN:

- ◇ ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que representa para esta industria la Implementación del Sistema IMSS Desde su Empresa?
- ◇ ¿Cuáles son los requerimientos de Implementación para el Sistema IMSS Desde su Empresa?
- ◇ ¿Cuáles son los costos en los que se incurre para la Implementación del Sistema IMSS Desde su Empresa ?
- ◇ ¿Qué es el EDI?
- ◇ ¿Qué es el VAN?

HIPÓTESIS:

La implementación del sistema IMSS desde su empresa, tiene la tendencia a reemplazar la presentación de avisos afiliatorios tales como Reingreso, Modificación de Salario, y Bajas, por medio del intercambio electrónico de datos (EDI), en la industria de la construcción.

OBJETIVO:

Dar a conocer a los patrones de la Industria de la Construcción las alternativas para la *implementación del sistema IMSS Desde su Empresa* verificando su factibilidad, su reducción de costos y la mejora en los procesos de trabajo que, permitan lograr una productividad eficaz evitando, extemporaneidad, multas, recargos, actualización y capitales constitutivos que puede costar hasta la desaparición de la empresa

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN:

Con la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997, el Instituto Mexicano del Seguro Social preocupado hoy en día por la modernización, en los avances tecnológicos y recaudación de las Aportaciones Obrero-Patronales, ha creado diversas alternativas entre las que destacan: el **DISPMAG** Dispositivo Magnético, el **SUA** Sistema Único de Autodeterminación y el Sistema **IDSE IMSS** Desde su Empresa, cuyas características son analizadas en el capítulo dos. Estos sistemas han coadyuvado en materia de seguridad social en México simplificando los trámites administrativos que se realizan en dicha dependencia.

Para el Licenciado en Administración que se desarrolla en el área de Recursos Humanos (personal, nóminas, reclutamiento, selección y/o capacitación) es importante que conozca la nueva opción en la presentación de los avisos afiliatorios como Reingresos, Modificación de Salario y Bajas. A través del Intercambio Electrónico de Datos **EDI**.

Este sistema ofrece a las medianas, y grandes organizaciones.

Eliminar la pérdida de tiempo en los trámites administrativos en las oficinas del IMSS

Disminución de errores humanos y retrasos en captura de datos, evitando multas y recargos

Aumenta la productividad y eficiencia en los recursos de la organización

Reducción de costos de papelería, servicios, y mensajería etc

El presente trabajo consta de cuatro capítulos en los que se analizan por un lado los conceptos de aplicabilidad en la administración, para la implementación del sistema **IMSS Desde su Empresa** (marco teórico), Seguridad Social en México, antecedentes, y

los aspectos tecnológicos que se han desarrollado para implantar el sistema IMSS Desde su Empresa, las principales funciones que realiza el departamento de afiliación vigencia y su relación estrecha que guardan con las empresas Así como las obligaciones patronales de las cinco ramas de seguro, Riesgo de Trabajo, Enfermedad y Maternidad Invalidez y Vida Retiro Cesantía y Vejez, Guarderías y Prestaciones Sociales, plazos y presentación oportuna de los avisos de afiliatorios Reingresos, Modificación de Salario y Bajas tipos de salario, porcentaje de cuotas e integración del salario, y por último las ventajas, desventajas, factibilidad y costos de la Implementación del IMSS Desde su Empresa en la Industria de la construcción "IDSE".

CONCEPTOS DE APLICABILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN

1.1 GENERALIDADES

En el presente capítulo se abordan algunos conceptos básicos de los que se involucran con el título de este trabajo de seminario de titulación, se iniciará con la implementación y concepto tomando como base al Lic José A Fernández Arena quien es el único autor que contempla como fase del proceso administrativo la "Implementación" por otro lado se analizarán los conceptos y tipos de sistemas, diagramas de flujo, estructura y diseño administración clásica, matricial y estructura en contingencia

1.2 IMPLEMENTACIÓN

Existen diversos enfoques en cuanto a las fases en el procesos administrativo algunos autores manejan los siguientes modelos de proceso administrativo ²

AUTOR	AÑO	ETAPAS			
Henry Fayol	1886	Previsión	Organización.	Comando, Coordinación.	Control
Lindal Urwick	1943	Previsión Planeación.	Organización.	Comando, Coordinación.	Control
Koontz y O' Donnell	1955	Planeación	Organización, Integración	Dirección	Control
George R. Terry	1956	Planeación.	Organización.	Ejecución	Control
Reyes Ponce	1960	Previsión Planeación	Organización, Integración	Dirección.	Control.
Isaac Guzmán V	1961	Planeación	Organización, Integración	Dirección. Ejecución.	Control.
J A Fernández A	1967	Planeación.	Implementación		Control.

² Munch Gañdo Fundamentos de Administración Editoria¹ Trillas México, 1999 Pág 37

"Implementación es la acción o la implantación de un plan o programa en una versión aceptada por los integrantes de un equipo"³

José Antonio Fernández Arena en su libro "El Proceso Administrativo", plantea como fase del proceso administrativo la implementación su concepto y las partes integrantes de esta

"Implementación creatividad del individuo que permite modificar procesos de trabajo aumentado la productividad organizacional" (Raymundo González Blas).

1.3 SISTEMAS

La aplicación de las computadoras en las empresas se originó en el siglo XX, con los estudios de Charles Babbage, quien diseñó una máquina que diferenciaba y separaba tarjetas según diversas perforaciones en ella.

Se dice que en la historia el procesamiento de datos y las organizaciones, van de la mano desde los elementos rudimentarios hasta la tecnología de punta. El Recurso Humano en las organizaciones se ha preocupado hoy en día por mejorar los procesos de trabajo logrando una mejor eficiencia en las organizaciones; sin embargo es de gran importancia señalar que un sistema no obtiene resultados por sí solo, requiere de una computadora que si no es perfecta sabe como procesar, obtener información y aprender, el cerebro humano.

La teoría de Sistemas vino a evolucionar los enfoques administrativos unilaterales desarrollados hasta entonces. Esta teoría enfoca a las organizaciones como unidades

³Fernández Arena. El Proceso Administrativo. Editorial Cecsca. Pág. 189

inmersas en sistemas sociales en constante movimiento que se interrelacionan con su medio ambiente y se afectan mutuamente

Se puede afirmar que la teoría de Sistemas se basa en el sentido común iluminando en forma racional sistemática para analizar a las organizaciones como sistemas sociales formados por subsistemas

CONCEPTO DE SISTEMA

"Un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado y cuyo resultado es mayor que el resultado que las unidades podrían tener si funcionarán independientemente".⁴

"Un conjunto o combinación de cosas o partes que forman un todo unitario y complejo".⁵

"Un conjunto de factores interactuantes e interdependientes y relacionados entre sí"
(Raymundo González Blas)

El concepto de sistema depende del interés de la persona que pretenda analizarlo. Una organización puede ser concebida como un sistema, subsistema y/o supersistema, el sol, el átomo, el cuerpo, etc

1.4 TIPOS DE SISTEMAS

En la actualidad existe una gran variedad de sistemas y una amplia gama de tipología para clasificarlos. Los sistemas computarizados y los administrativos bien

⁴ Chiavenato Idaloerto. Introducción a la Teoría Gral de Sistemas. Editorial Mac Graw Hill Méx. 1996. Pag 574

⁵ Hernandez Sergio. Fundamentos de Administración. Editorial Interamericana México, 1982. Pag 228

estructurados y accionados tienen y operan elementos que los retroalimentan, indicando el estado general del Sistema

- a) **Sistemas físicos o palpables:** Son aquellos que están integrados por equipos, maquinaria y por objetos o cosas reales "Hardware" ⁶
- b) **Sistemas abstractos:** Son aquellos que están integrados por conceptos, planes, hipótesis e ideas. "Software" ⁷
- c) **Por la Predeterminación de su Funcionamiento**
 - a) **Probabilísticos:** Aquellos en los que existe incertidumbre sobre su futuro y no se puede obtener su resultado
 - b) **Determinísticos:** Aquellos que se pueden predecir con certeza.

Por sus Límites

- a) **Subsistemas:** Partes de un sistema los cuales por separado son un sistema
- b) **Suprasistemas:** Todo sistema forma parte de uno mayor, que bien se puede llamar suprasistema.

Por la Comunicación

- a) **Abiertos:** Aquellos que reciben mucha información No hay totalmente abiertos. se desintegrarían
- b) **Cerrados:** Aquellos que reciben poca información No hay totalmente cerrados

Por su Dinamismo

- a) **Estáticos:** Aquellos que no reaccionan ante los influjos del medio ambiente.
- b) **Dinámicos:** Aquellos que cambian constantemente en su funcionamiento y estructura

⁶ "Hardware" término de el lenguaje de las computadoras componentes físicos de está

⁷ "Software" conjunto de programas o instrucciones

- c) **Homeostáticos:** Aquellos que conservan el dinamismo dentro de ciertos límites y son autorregulares

Por su Dependencia

- a) **Dependientes:** Aquellos cuyo funcionamiento es totalmente en función de otro
- b) **Independientes:** Aquellos cuyo funcionamiento esta regido por sí mismo y que pueden modificarse por que tienen libertad para decidir.
- c) **Interdependientes:** Sistemas que dependen el uno del otro

1.5 DIAGRAMAS DE FLUJO

"Un diagrama de flujo, representa la esquematización gráfica de un algoritmo. Muestra gráficamente los pasos o procesos a seguir para alcanzar la solución de un problema"⁸

Su correcta construcción es sumamente importante, permite visualizar de manera esquemática el proceso de acción de un plan de trabajo

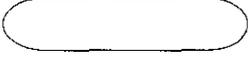
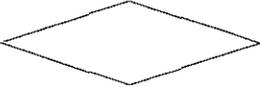
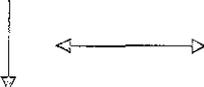
SIMBOLOGÍA

El diagrama de flujo es básicamente una colección de símbolos y líneas. Los símbolos indican qué es lo que se debe hacer y las líneas la secuencia de las operaciones representadas por símbolos.

Los símbolos son de varias formas, los cuales representan las diferentes acciones que deben ser realizadas.

⁸ Cairo Osvaldo Metodología de la Programación Editorial Alfa Omega Mexico, 1995 Pág 6

SIMBOLOS UTILIZADOS EN LOS DIAGRAMAS DE FLUJO

SIMBOLO	SIGNIFICADO
	Representa el Inicio y Fin del diagrama de flujo
	Representa la toma de decisiones
	Representa un proceso.
	Representa un documento.
	Representa disco magnetico
	Representa base de datos.
	Representan la dirección del flujo

1.6 DISEÑO Y ORGANIZACIÓN

Todos nosotros hemos sido miembros de organizaciones equipos o grupos organizados, de igual manera hemos sido integrantes de grupos (desorganizados) Es más probable que estemos integrados con los primeros, con resultados positivos y buenos sentimientos. La organización promueve la colaboración y negociación entre los individuos en un grupo mejorando la efectividad y eficiencia de las comunicaciones en la organización.

ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL

Por lo menos existen tres conceptos básicos asociados con la estructura de la organización

1.- **División del trabajo:** Adam Smith y Max Weber, reconocieron que la división del trabajo es esencial para maximizar la producción de los trabajadores y las máquinas. La división del trabajo, significa dividir grandes tareas en paquetes más pequeños de trabajo que se distribuyen entre varias personas. Esta especialización del trabajo permite a un empleado dominar una tarea en el tiempo más corto con un mínimo de habilidad. También permite, que el trabajador humano se vuelva intercambiable, lo que contribuye mucho a eficiencia organizacional. Las ventajas de una división del trabajo han sobrepasado a sus desventajas durante los años mejorando la eficiencia, contribuyendo a las técnicas de la producción, proporcionando una producción industrial y de servicios de alto nivel.

2.-**Departamentalización:** Se refiere a la estructura formal de la organización compuesta de varios departamentos y puestos administrativos y a sus relaciones entre

sí. a medida que crece una organización, sus departamentos crecen y se crean más sub-unidades, lo que a su vez aumenta los niveles de la administración. La departamentalización es un agrupamiento eficiente y efectivo de los puestos en unidades de trabajo significativas para coordinar numerosos puestos todo para facilitar la rápida realización de los objetivos de la organización.

Unidades organizacionales básicas. El patrón básico de muchas estructuras organizacionales gira al rededor de cuatro actividades fundamentales: Producción, Mercadotecnia, Finanzas, Recursos Humanos.

Los principales medios de departamentalización son

1 -Por función.

2 -Por producto.

3.-Por territorio.

4.-Por cliente

5.-Por proceso.

6.-Por grupo especial.

7.-Por matriz.

3.-Grado o alcance de control: Básicamente se refiere al número de subordinados inmediatos que dependen de un gerente

1.7 ADMINISTRACIÓN CLÁSICA

La teoría clásica se caracterizaba por el énfasis en la estructura que la organización debería poseer para ser eficiente. La teoría clásica se basa en el todo organizacional y de su estructura para garantizar eficiencia en todas las partes involucradas.

Henry Fayol, un Ingeniero Francés, fundador de la teoría clásica partió de un enfoque sintético, global y universal de la empresa, inaugurando un enfoque anatómico y estructural

Funciones Básicas de la Empresa

Fayol dice que toda empresa puede ser dividida en seis funciones:

- 1 - Técnicas Relacionadas con la producción de bienes o servicios
- 2 - Comerciales: Relacionadas con la venta compra e intercambio.
- 3.- Financieras. Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.
- 4 - Seguridad. Relacionadas con la protección personal y preservacion de los bienes
- 5 - Contables: Relacionadas con los inventarios, registros, balances, costos y estadísticas
- 6 - Administrativas: Relacionadas con la integración de las otras cinco funciones

Principios Generales de la Administración

- 1 -División del trabajo Especialización de las tareas y personas para aumentar la eficiencia.
- 2.-Autoridad y responsabilidad: Derecho de dar ordenes y esperar obediencia.
- 3 -Disciplina. Comportamiento y respeto
- 4 -Unidad de mando. El empleado recibirá ordenes de un solo superior.
- 5 -Unidad de dirección: Una cabeza y un plan dirigidos a los objetivos
- 6 -Subordinacion del interés individuales a los generales Los intereses generaies deben sobreponerse a los intereses individuales

- 7 -Remuneración del personal: Satisfacción de los empleados en cuanto a retribución económica
- 8 -Centralización. Concentración de la autoridad en la alta jerarquía
- 9 -Jerarquía o cadena escalar: Línea de autoridad que viene de los más alto a lo más bajo.
- 10.-Orden Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar
- 11.-Equidad: Amabilidad y justicia para lograr la lealtad del personal
- 12.-Estabilidad y duración en un cargo del personal Cuanto más tiempo permanezca una persona en su cargo mejor
- 13.-Iniciativa: Visualizar un plan y asegurar su éxito.
- 14.-Espíritu de equipo. La armonía y unión entre las personas constituyen grandes fuerzas para la organización

1.8 ADMINISTRACIÓN MATRICIAL

La administración matricial surge en los Estados Unidos de América. La lista de grandes empresas a formado el modelo. La matriz es una alternativa fundamental. El término matriz se constituyó en la industria aeroespacial. Independientemente de sus orígenes se ha convertido ahora en el término aceptado tanto en el ambiente de los negocios como en el académico.

La administración matricial, se puede definir como "aquella que utiliza un sistema de mando múltiple y que incluye no sólo la estructura para ello, sino también los

mecanismos de apoyo relacionados y esquema asociación de cultura y de comportamientos organizacionales".⁹

La mayor parte de las organizaciones matriciales hoy maduras y exitosas llegaron a esta forma pasando por un cierto número de fases evolutivas, y no como resultado de un cambio único y dramático

El camino que sigue una organización en particular depende de su propia historia y de su punto de partida; lo importante es que el camino específico seleccionado por una organización y el cómo y cuán rápido lo recorra, debe surgir de las condiciones propias de la organización, existe cierto número de fases identificables que las organizaciones recorren en su evolución hacia la matriz y en algunas veces a su regreso de ella. Se puede decir que en la administración matricial son diez años de duración, en este tiempo básicamente son cuatro tiempos considerados como críticos: decisión, instalación, institucionalización, y salida.

- Decisión Este periodo es el de gestación el tiempo aproximado es de 5 a 10 meses.
- Instalación: Este periodo estriba en recordar que el establecimiento de la matriz es un proceso y no una estructura.
- Institucionalización: Esio es cuando se nace permanente, requerirá probablemente ajustes y perfecciones.
- Salida Tomar la decisión de cuando dejar la matriz

⁹ Stanley M. Davis. Organizaciones Matriciales Editorial Fondo Educativo Interamericano Mexico, 1981 Pag. 3

FASES:

No existe un número fijo de fases de evolución de la matriz, sin embargo se darán a conocer algunas de las más comunes:

- **Comienzos** En esta fase todos los subordinados tienen un jefe único, aunque no sea el mismo y los jefes delegan autoridad y responsabilidad en dosis iguales. La autoridad y responsabilidad se distribuyen a lo largo de la jerarquía de acuerdo con el principio escalera a lo largo que se ocupe un lugar más alto en la estructura se tiene más de ambas.
- **Superposición Temporal** En esta fase se busca en la estructura la participación eliminando la fuerza dado que el hecho de compartir es su finalidad.
- **Superposición Permanente** Esta fase involucra como objetivo primordial convertir lo potencial en negocio viable y después dirigirlo sin la autoridad formal
- **Matriz Madura** Esta es la fase Matricial, donde el poder está balanceado y compartido entre dos jefes cada uno en representación de una dimensión diferente, según las cuales está organizada una empresa.

1.9 ESTRUCTURA EN CONTINGENCIA

Contingencia, tiene como significado algo incierto o eventual que puede ocurrir o no, se refiere a la falsedad o verdad que solamente puede ser concebida por la experiencia y no precisamente por la razón, La teoría de la contingencia es un paso más allá de la teoría de Sistemas. La visión contingente de la organización y de su administración sugiere que una organización es un sistema compuesto de subsistemas y delineado por límites identificables en relación con suprasistema ambiental. El enfoque contingente

define que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas para el alcance eficaz de los objetivos de la organización

La teoría de la contingencia manifiesta que las variables ambientales, son meramente variables independientes. Esta teoría involucra, la tecnología utilizada por la organización, mientras que la técnica administrativa es variable dependientes dentro de una relación funcional

Esta teoría tiene sus orígenes a partir de una serie de investigaciones hechas para verificar cuáles son los modelos de las estructuras organizacionales más eficaces en determinados tipos de industrias.

INVESTIGACION DE CHANDLER

En 1962, Chandler realizó su investigación en cuatro grandes empresas: la Dupont, General Motors, la Standard Oil Co y Sears. Concluyó con su investigación en el que las organizaciones pasan por un proceso que conjuga cuatro fases distintas.

1. Acumulación de recursos. En esta fase las empresas prefieren ampliar sus instalaciones de producción a organizar una red de distribución
2. Racionalización del uso de los recursos. Las utilidades dependerían de la racionalización de la empresa y su estructura debería ser adecuada a las oscilaciones del mercado.
3. Continuación de crecimiento. Consiste en la diversificación y búsqueda de nuevos productos y mercados creando departamentos de investigación y desarrollo, ingeniería de producto y diseño industrial
4. Racionalización del uso de los recursos en expansión. Radica en la estrategia de mercadeo para abarcar nuevas líneas de productos y nuevos mercados

INVESTIGACION DE BURNS Y STALKER

Sus investigaciones radian en la relación existente entre las prácticas administrativas y el ambiente externo.

Ellos clasificaron a las organizaciones en dos tipos organizaciones "mecanicistas" y "orgánicas"

MECANISISTAS

- La estructura burocrática asentada en una minuciosa división del trabajo
- Cargos ocupados por especialistas
- Centralización en la toma de decisiones
- Jerarquía rígida.
- Sistema simple de control la información ascendente sube a través de una sucesión de filtros y las decisiones descienden a través de amplificadores
- Predominio de la interacción vertical entre superior subordinado.
- Amplitud de supervisión mas estrecha
- Mayor confianza en las reglas y procedimientos formales
- Énfasis en la teoría clásica

ORGANICAS

- Estructuras flexibles que nos siempre sufren división del trabajo y fragmentación bien definida
- Cargos continuamente redefinidos por interacción con otros individuos participantes en la tarea.

- Relativamente descentralizada, con decisiones delegadas a los niveles inferiores
- Las tareas son ejecutadas a la luz del conocimiento que los individuos tienen de las tareas de la empresa como un todo
- Amplitud del control del supervisor, más amplia
- Mayor confianza en las comunicaciones.
- Énfasis en la teoría de las relaciones humanas

Su conclusión de estos dos autores radica en que la forma mecanicista es más apropiada bajo condiciones ambientales estables, mientras que la forma orgánica es más apropiada bajo condiciones ambientales de cambio e innovación

INVESTIGACION DE LAWRENCE Y LORSCH ORGANIZACIÓN Y AMBIENTE

La comparación organización ambiente, marca la aparición de la teoría de la contingencia, los autores se preocuparon por las características de las empresas para enfrentar con eficiencia las diferentes condiciones externas, tecnológicas y de mercado, su conclusión de investigación se basa en la diferenciación y en la integración.

1. Diferenciación: Es la división de la organización en subsistemas o departamentos, en los que cada cual desempeña una tarea especializada en un contexto ambiental especializado
2. Integración: Se refiere al proceso generado por presiones provenientes del ambiente global de la organización en el sentido de alcanzar unidad de esfuerzos y coordinación entre los diversos departamentos

CAPÍTULO 2

SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

2.1 ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez y vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar. En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez y Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos. Habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional para establecer que "se considerara de utilidad pública la expedición de

la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartitas, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas

El principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, licenciado Ignacio García Téllez, abogado de cuarenta años de edad, quien para esa fecha ya había sido diputado federal, gobernador interino de Guanajuato, Rector de la Universidad Nacional Autónoma y, durante el régimen Cardenista, Secretario de Educación, presidente del PNR, secretario particular del Jefe del Ejecutivo y para esa fecha, Secretario de Gobernación. Colaboraron varios especialistas en derecho, medicina y economía, basados en la legislación expedida en otros países hispanoamericanos

El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que "cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación involuntaria

Por lo anterior, hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del Presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la encomenda a quien fuera Secretario de Gobernación del

régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación Obrero-Patronal.

El 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social. Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

Implantado el régimen en su modalidad urbana en los principales centros de población, se decidió iniciar paulatinamente el aseguramiento de los trabajadores del campo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social brinda a sus Derechohabientes y Trabajadores servicios de Prestaciones Médicas, Sociales y Económicas

Como servicios primordiales se tienen: Promoción de la salud, educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios, mejoramiento de la alimentación, la vivienda, y la superación de la vida en el hogar

Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo

También se da impulso a actividades culturales y deportivas, que se realizan en los Centros de Seguridad Social, Centros Culturales, Centros de Artesanías y Unidades Deportivas.

2.2 SEGURIDAD SOCIAL

Es el instrumento principal de seguridad social en México, cuya finalidad básica es la prevención de contingencias y la protección en contra de éstas a favor de los

trabajadores y sus familias, en caso de ver disminuida o extinguida su capacidad laboral”¹⁰

El Instituto Mexicano del Seguro Social nace en 1943 en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Actualmente, la Ley señala que la Seguridad Social tiene como finalidades el 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, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

A efecto de cumplir con tal propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones Sociales, que se analizarán en

el capítulo 3.

Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, son los trabajadores, los miembros de Sociedades Cooperativas de Producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo.

Voluntariamente, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su

¹⁰ Norahenid Amezcua O. Nueva Ley del Seguro Social. Editorial Sicco México, 1996. Pág. 11

servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

"Conjunto de principios, normas e instituciones que tienden a la protección de todos los miembros de la sociedad, especialmente de sectores de escasos recursos, contra cualquier contingencia" ¹¹

2.3 SISTEMA DISPMAG: DISPOSITIVO MAGNETICO

Este sistema es el pionero en la nueva etapa de modernización de procesos del IMSS siendo el principal medio por el cual se notifican los movimientos afiliatorios.

Con objeto de facilitar el cumplimiento de los artículos 15 y 17 de L.S.S en lo referente a la notificación de Reingreso, Modificaciones de Salario, Bajas al IMSS

2.4 EL SUA. SISTEMA UNICO DE AUTODETERMINACIÓN

En 1997 se dio un gran avance en la modernización y simplificación de trámites de la Seguridad Social al poner en marcha el nuevo Sistema de Recaudación denominado, Sistema Unico de Autodeterminación, **SUA**.

La respuesta de los patrones ha sido sumamente positiva. Actualmente más de 400 mil empresas realizan sus pagos con el **SUA**, lo que permite garantizar la correcta individualización de los recursos para las pensiones de más de 14 millones de

¹¹ Noranenid Amezcua O. Nueva Ley del Seguro social. Editorial Sicco México, 1996 Pág. 11

trabajadores Asimismo, a través del **SUA**, se reciben los pagos del 93% de los trabajadores registrados en el IMSS y el 97% de las cuotas y aportaciones a la Seguridad Social

Con el objeto de seguir avanzando en la modernización de la Seguridad Social, y contribuir a aumentar la productividad de las empresas, se ha diseñado la nueva versión "SUA 2000". Esta nueva versión tiene como objetivo, apoyar de una manera más simple y ágil a las empresas, en la determinación y entero de las Cuotas Obrero-Patronales tanto del IMSS, como del Fondo de Ahorro para el Retiro así como de las aportaciones y amortizaciones de créditos al INFONAVIT Además, el SUA-WIN2000 permite la generación dispositivos magnéticos para la presentación de movimientos afiliatorios.

Como una respuesta a una demanda reiterada por parte de los empresarios, y ante los retos que entrañan la L S S en de individualizar de manera inmediata y confiable las cuentas para el retiro de más de 10 millones de trabajadores, establecer un nuevo sistema de recaudación que ayudará, sobre todo, a simplificar y facilitar a los patrones el pago de cuotas a la seguridad social el nuevo sistema de recaudación es un proceso más simple y ágil, por medio del cual, el registro de los patrones, la afiliación de sus trabajadores y el pago de cuotas al **SAR**, al **INFONAVIT** y al **IMSS**, se realiza conjuntamente en las misma fechas De esta manera se agilizan los trámites ante la seguridad social y se logra reducir significativamente los costos administrativos de las empresas. Pero además se automatiza y sistematiza el proceso de recaudación eliminando el papeleo a través de la incorporación de sistemas de computo flexibles para cada empresa Precisamente, el pilar del nuevo sistema de recaudación es el Sistema Único de Autodeterminación de cuotas, el cuál es un programa informático que

apoya a los patrones en el cálculo y pago de cuotas a la seguridad social. El **SUA** brinda a los patrones, entre otros beneficios: seguridad y confiabilidad en el manejo de las nóminas, verifica que la información se encuentre de manera correcta calcula y presenta la cédula de liquidación a pagar no solo de los ramos que administra directamente el IMSS, sino también lo relacionado con las aportaciones y amortizaciones del crédito al Infonavit así como, lo correspondiente al SAR además de generar el disquete para el pago en cualquier sucursal bancaria autorizada o subdelegación del IMSS

2.5 IDSE: IMSS DESDE SU EMPRESA

El Instituto Mexicano del Seguro Social, acorde con las políticas del Gobierno Federal, en materia de simplificación y modernización administrativa, y consciente de las ventajas que representa la incorporación de adelantos tecnológicos por medio de equipos de cómputo asociados a las telecomunicaciones, ofrece a las empresas una nueva alternativa para transmitir al Instituto los movimientos afiliatorios de sus trabajadores, a través del Sistema denominado IMSS desde su Empresa

Este sistema, que consiste en la transmisión y recepción de información por medio del intercambio electrónico de datos, (el cual se identifica con las siglas en inglés (EDI)), permite a las empresas comunicar desde sus propias instalaciones los movimientos de: Reingreso, Modificación de Salario y Baja de sus trabajadores, misma información que será procesada por el Instituto en forma oportuna y confiable cada una de las 24 horas de los 365 días del año

Para este efecto, se definieron dos ambientes de trabajo es decir, uno, para empresas que cuenten con equipo "Mainframe"¹² y equipos de microcomputación y, el otro para aquellas con equipos personales o microcomputadoras con un mínimo de 10Mb disponibles.

Sin duda todo sistema, que se desea implementar requiere de un análisis cualitativo y cuantitativo. Para efectos de este trabajo de investigación mi enfoque ha sido visualizado quizá con mayor optimismo en sus ventajas que en sus desventajas.

2.6 EDI: INTERCAMBIO ELECTRONICO DE DATOS

"Electronic Data Interchange"¹³, por sus siglas en inglés, es el intercambio electrónico de datos, formas estandarizadas en documentos de uso cotidiano en los negocios, tales como órdenes de compra avisos de embarque, Reingresos, Modificaciones de Salario, Bajas, transacciones bancarias, etc"

EDI es el sistema por medio del cual las organizaciones podrán consultar sus documentos en la red a cualquier hora los 365 días del año desde cualquier punto del mundo.

Los documentos se presentan en formatos legibles y fáciles de entender muy semejantes a lo que debe contener el aviso, llámese Reingreso, Modificación de Salario, Baja.

¹² Poderosa computadora que puede ser utilizada en oficina o en casa <http://www.encyclopedia.com>

¹³ <http://www.edilite.com.mx>

2.7 VAN: RED DE VALOR AGREGADO

“Muchas organizaciones en la actualidad han decidido utilizar una red para EDI-VAN, que es la tercera parte en la relación empresa asociado, este tipo de redes facilita la transferencias de datos vía EDI, tanto para el emisor como para el receptor. Un servicio de red permite completar todas las transmisiones a los asociados con una simple transmisión. En este sentido la red actúa como un banco que guarda los documentos en los buzones de cada asociado y permite evitar tener que transmitir los documentos uno por uno a cada asociado por separado, proceso que puede ser muy costoso si lo hace la empresa directamente. Desde el punto de vista del receptor, la red guarda los documentos en un buzón EDI especial y privado por empresa o por persona, para que estos sean recuperados cuando el asociado lo desee.

Tanto para el emisor como para el receptor, una VAN permite eliminar diferencias de hora, conectar computadoras incompatibles, salvaguardar la integridad de los datos y actuar como un medio de almacenamiento para proteger la seguridad del sistema. El término buzón electrónico se utiliza para referirse a un área debidamente identificada de almacenamiento de información en la red de computadoras, lo que significa que es un punto de acceso privado para los usuarios de consolidación de los datos, al cual se envían las transmisiones EDI y donde son retenidos hasta que el receptor a quien van dirigido los recupere.

Muchas redes ofrecen un determinado tipo de servicios, estos son conocidos típicamente como: Básicos, de valor agregado y opcionales

Servicio básico o estándar: Donde el buzón es el principal elemento junto con otros servicios de comunicación que permiten la funcionalidad de todas las redes EDI

Servicios de valor agregado o adicionales En este tipo de servicio se ofrecen otros adicionales sin costo alguno, lo que permite hacer más funcional la VAN

Servicios opcionales: Se ofrecen de manera optativa y que implican un costo adicional, pero pueden llegar a no ser necesarios. Para el caso de la Implementación del IMSS Desde su Empresa no es indispensable, ya que el requerimiento mínimo es contar con un buzón, por lo tanto, si sólo se desea implementar el EDI para efectos de la Implementación del IMSS Desde su Empresa, será necesario contratar el servicio de valor agregado, para no tener limitantes de funcionamiento y poder contar con un mayor número de herramientas

Algunos proveedores del servicio también ofrecen programas especiales diseñados para ayudar a las organizaciones a implementar nuevas transacciones, de intercambio electrónico de datos y añadir elementos asociados. Otros servicios pueden incluir, traducción en la red entre estándares EDI, conversión de segmentos y respaldo, conversión de los datos de EDI a un formato entendible por las personas y la transmisión subsecuente por medio del correo normal o emisión de un fax a un asociado que no utiliza EDI, entre otros servicios más".¹⁴

¹⁴ Torres Benitez R. Comunicación de Movimientos Afiliatorios Mediante Telecomunicaciones. Revista Laboral No 66 Editorial Sicc Mexico 1998 Pag 46-47

^{II}
CAPITULO 3

3.1 AFILIACION VIGENCIA

Algunas de las funciones que realizan, la subdelegación del IMSS, específicamente la oficina de Afiliación Vigencia de Derechos son

Registro de alta patronal, restablecimiento, modificación y baja de las empresas ante el Instituto.

Recepción de movimientos afiliatorios de trabajadores:

Altas

Reingresos

Modificaciones de Salario

Bajas

Inscripción de patrones en el sistema "IMSS desde su Empresa", para la Transmisión Electrónica de movimientos afiliatorios de trabajadores y el DispMag Dispositivo Magnético de Afiliación

Inscripción al Seguro de Enfermedades y Maternidad (únicamente prestaciones en especie) de estudiantes del nivel medio superior y superior, que cursen estudios en instituciones educativas del estado y que no cuenten con la protección por parte del propio Instituto o de cualquier otra institución de seguridad social

Registro de asegurados y sus beneficiarios en las modalidades especiales de aseguramiento:

Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio

Trabajador Independiente

3.2 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Las personas que se encuentre vinculadas a otra, de manera permanente o eventual, por una relación laboral, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando este en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos o derechos, Tienen derecho a recibir los beneficios que en materia de seguridad social otorga el IMSS

Por tanto, es obligación de los patrones (Artículo 15 L.S S)

- I Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, y bajas, las modificaciones de su salario dentro del plazos no mayores a cinco días hábiles
- II Llevar registros, como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salario percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exija la L S S y sus Reglamentos Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
- III Determinar las Cuotas Obrero-Patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para tal efecto, la propia Ley estipula lo siguiente:

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”¹⁵

El mes natural será el periodo de pago de cuotas. (Artículo 29 fracción I)

El pago de Cuotas Obrero-Patronales será por mensualidades vencidas a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente (Artículo 39 primer párrafo)

- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo
 - V Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido en la L S S , EL Código Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos.
 - VI Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenal conforme a los periodos de pago establecidos.
- Asimismo, deberán cubrir las Cuotas Obrero-Patronales, a un en el caso de que no sea posible el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorgue las prestaciones diferidas que les correspondan, con cargo a este fondo.

¹⁵ Cortés Rodríguez E Artículo 38 Ley del Seguro Social Mexico, 1999 Pág 36

- VII. Cumplir con las aportaciones al Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos
- IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III, y VI no son aplicables en los casos de construcción ampliación o reparación de casas habitación cuando los trabajos se realicen en forma personal por los propietarios, o bien por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar este hecho

3.3 REGIMEN OBLIGATORIO

El seguro social comprende los regímenes obligatorio y voluntario de los cuales únicamente se analizara el primero dado que la implementación del sistema IMSS Desde su Empresa, como su nombre lo indica es meramente para una persona moral.

“Los seguros que comprende el régimen obligatorio son los siguientes”¹⁶

- I. Riesgo de trabajo
- II. Enfermedad y maternidad
- III. Invalidez y Vida
- IV. Retiro cesantía en edad avanzada y vejez
- V. Guarderías y prestaciones sociales

¹⁶ Cortes Rodríguez E. Artículo 11 Nueva Ley del Seguro Social Editorial AASS Mexico, 1999, Pág. 12

A continuación se explicará brevemente en que consiste cada uno de los seguros

- **Riesgos de Trabajo.** Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de *fallecimiento del asegurado*.
- **Enfermedades y Maternidad.** Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.
- **Invalidez y Vida:** Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando estos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios
- **Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez:** Es el seguro mediante el cual el *trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el Retiro, la Cesantía en Edad Avanzada, la Vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro.* Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.
- **Guarderías y Prestaciones sociales.** Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general

prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios

3.3.1 RIESGO DE TRABAJO

Fundamentado en el artículo 123, apartado A, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas por motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

De acuerdo al concepto de aportación de seguridad social, los patrones al inscribir a sus trabajadores al IMSS son sustituidos en el cumplimiento de dicha obligación, creándose así, el seguro de Riesgos de Trabajo

"Los riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" ¹⁷

Queda amparado por este seguro El trabajador asegurado.

Si un accidente por riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador asegurado sus beneficiarios tendrán derecho a una pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones económicas previstas en la Ley

Los beneficiarios del trabajador son:

La viuda o concubina, viudo o concubinario, siempre y cuando no contraigan nuevas nupcias o entre en concubinato, cada uno de los huérfanos menores de 16 años o hasta los 25 si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional,

¹⁷ Cortes Rodriguez E Nueva Ley del Seguro Social Artículo 41 Editorial AASS México, 1999 Pág 38 y, 473
L F T

tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio;

Cada uno de los huérfanos totalmente incapacitados; a falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, cada uno de los familiares ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido.

a) **Accidente de trabajo:** Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará "accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa" ¹⁸

b) **Enfermedad de trabajo:** Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Serán consideradas enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del Artículo 513 L.F.T. (Artículo 43 L.S.S., 475 y 476 L F T)

A pesar de que un accidente o enfermedad puedan encuadrar en principio en la calificativa de riesgos de trabajo, existen ciertas circunstancias previstas en el artículo 46 de la L S S que cuando se presentan impiden que el evento se considere riesgo de trabajo, tales circunstancias son las siguientes:

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez

¹⁸ Trueba Urbina A. Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa Mexico, 1996 Artículo 474 L F T Pag 207 42 L

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

Las cuotas para financiar este seguro están a cargo del patrón exclusivamente, en virtud de la responsabilidad que tiene de los riesgos de trabajo que sufran los trabajadores a su servicio.

Anteriormente, para determinar estas cuotas las empresas se clasificaban en clases y grados de riesgos, actualmente con la nueva ley se crea un nuevo sistema en el que cada empresa es evaluada por su propio historial de seguridad y casos de accidentes, así cada empresa paga sus cuotas de acuerdo a su propia siniestralidad, sin importar el ramo industrial al que pertenezca.

Según el artículo 71 de la L.S.S., las 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

Los riesgos inherentes a cada empresa se determinan:

A) Las empresas que se inscriben por primera vez al IMSS o que cambien de actividad deberán ubicarse en una de las cinco clases de riesgo establecidas en el reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo

“La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista una clase determinada”¹⁹ “Las empresas cubrirán la prima media de la clase que conforme al reglamento les corresponda, de acuerdo a la siguiente tabla” (Artículo 73 L S S)

PRIMA MEDIA	EN POR CIENTOS
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

B) Las demás empresas deberán calcular sus cuotas a pagar por el seguro de riesgos de trabajo aplicando a los salarios base de cotización de sus trabajadores una prima de riesgo que se calculará atendiendo los lineamientos contenidos en el artículo 72 de la L S S.

¹⁹ Cortés Roaiguez E Nueva Ley del Seguro Social Artículo 75 Edición AASS México, 1999 Pág 60

Para los efectos de fijación de las primas a cubrir por el seguro de riesgos de trabajo, las empresas deberán calcular sus primas, multiplicando la siniestralidad de la empresa, por un factor de prima y al producto se le sumará el 0.0025.

El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la fórmula siguiente

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

En donde:

- **S**= Es el total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal
- **V**= 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total
- **I**= Es la suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididas entre 100.
- **D**= Es el número de defunciones de riesgo de trabajo que presentaron en la en la empresa.
- **F**= Es el factor de prima, cuyo valores de 2.9. Es una prima promedio para poder cubrir los subsidios y pensiones por riesgo de trabajo de todas las empresas del país
Dicho factor según el artículo 76 de la L. S. S. se revisará cada 3 años, sin embargo deberá ser revisada por primera vez al cumplirse un año de vigencia de la nueva ley.
- **N**= Es el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo. Se obtiene sumando los días cotizados durante el año y dividiendo el resultado entre 365
- **M**= Es la prima mínima de riesgo, cuyo valor es de 0.0025, la cual cubre los gastos de administración en que incurre el IMSS correspondientes a este seguro

3.3.2 ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Este seguro cubre las enfermedades no profesionales y la maternidad, brindando atención médica y quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador a su familia. Además otorga Prestaciones en Especie y en Dinero que incluyen por ejemplo ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.

Quedan amparados por este seguro: el asegurado el pensionado por. Incapacidad Permanente Total o Parcial, Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Viudez Orfandad o Ascendencia; la esposa/esposo o concubina/concubinario de la persona asegurada; la esposa/esposo o concubina/concubinario del pensionado o pensionada, los hijos menores de 16 años; los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional

a) **Enfermedades no profesionales:** Es toda lesión orgánica o perturbación funcional derivado de cualquier causa, siempre y cuando no tenga origen o motivo el trabajo.

Este seguro, no excluye los padecimientos preexistentes que tenga una persona al momento de quedar asegurada, es decir, quedan amparados en este seguro los padecimientos ya contraídos con anterioridad a la fecha de aseguramiento

b) **Maternidad:** Constituye según el artículo 94 de la LSS el embarazo o alumbramiento (parto) y el puerperio (tiempo inmediato posterior al parto).

Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos de este seguro, se obtendrán de las cuotas

que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado. (Artículo 105 L S S)

Las prestaciones en especie de este seguro se financiarán de la siguiente manera.

- I Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 15.20 % de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.
- II Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces el salario mínimo general para el D. F., se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al 5.02 % y otra adicional obrera del 1.68 % de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado
- III. El gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado equivalente al 5.20 % de un salario mínimo general para el D. F., a partir del primero de julio de 1997, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del INPC (Artículo 106 L S S)

La tasa a que se refiere la fracción I del artículo 106, se incrementará el 1 de julio de cada año en 65 centésimas de punto porcentual. Surten efecto en 1998 y terminan en el 2007.

La fracción II del artículo 106, se reducirán el 1 de julio de cada año en 49 centésimas de punto porcentual la que corresponde a los patrones y en 16 centésimas de punto porcentual la del trabajador. (Artículo 19 transitorio L S S.).

Quedan amparados por este seguro. el asegurado el pensionado por: Incapacidad Permanente Total o Parcial, Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Viudez Orfandad o Ascendencia;

La esposa/esposo o concubina/concubinario de la persona asegurada, la esposa/esposo o concubina/concubinario del pensionado o pensionada, los hijos menores de 16 años, los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional

3.3.3 INVALIDEZ Y VIDA

La invalidez existe cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración, al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de servicio laborado que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.

Dicha declaración deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La vida: Es la contingencia protegida por este seguro, es la muerte del asegurado del pensionado por invalidez, siempre y cuando no sea por la consecuencia de la muerte Invalidez y vida.

Los recursos necesarios, para financiar las prestaciones y los gastos administrativo del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de 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 le corresponda al estado. (Artículo 146 L.S.S.)

A los patrones y trabajadores les corresponde cubrir el 1.75% y el 0.625% sobre el salario base de cotización. (Artículo 147 L S S)

Queda cubierto por este seguro: el trabajador asegurado.

En caso de la muerte de éste por causas distintas a las de un riesgo de trabajo y siempre que el asegurado hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

Pensión de Viudez;

Pensión de Orfandad,

Pensión a ascendientes si no existieran viuda o viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión,

Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y asistencia médica

3.3.4 RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ

Este seguro pretende proteger al trabajador en el futuro que al obtener un proceso natural, como es la vejez, tenga la certeza de vivir de manera digna.

En esta rama el asegurado, reserva un fondo para la vejez con aportaciones de su patrón y el gobierno

Cesantía en Edad Avanzada y Vejez: Existe cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad (Artículo 154 1er Párrafo L.S.S.).

Vejez: prácticamente se refiere a que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad.

Retiro: es la cuota bimestral que deben cubrir los patrones, tendiendo a asegurar a los sujetos a una vida "digna y decorosa"

Queda cubierto por este seguro el trabajador asegurado

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

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientas cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad

Los beneficiarios del trabajador titular de este seguro serán, cuando éste fallezca la esposa/esposo, concubina o el concubinario de la asegurada que hubiere dependido económicamente de ella, la esposa/esposo, concubina, o el concubinario de la pensionada que hubiere dependido económicamente de ella,

los hijos menores de 16 años, los hijos incapacitados y los hijos estudiantes hasta los 25 años de edad, mientras realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional.

Para financiar el pago de las prestaciones en especie y en dinero de este seguro deberán cubrirse las siguientes cuotas y aportaciones de acuerdo al artículo 168 L S S

- I En el ramo de retiro a los patrones les corresponde cubrir el importe al 2% del salario base de cotización
- II En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejes a los patrones y trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del 3.150% y 1.125% del salario base de cotización.
- III. En los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez al estado le corresponde pagar el 7.143 del total de las cuentas de estos ramos
- IV Además el gobierno federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social una cantidad inicial equivalente al 5.5% del salario mínimo general del Distrito Federal por cada día de salario cotizado. Este importe se actualizará trimestralmente de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Finalmente para este seguro y al entrar en vigor la Ley del Seguro Social el día 1 de julio de 1997 surgen las AFORES Administradoras de Fondos para el Retiro, quienes son las encargadas de administrar los recursos de la cuenta individual de cada

trabajador, la cuenta individual, esta integrada por las subcuentas de Retiro Cesantía y Vejes, de Aportaciones Voluntarias y Vivienda.

3.3.5 GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES

Este seguro otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes contribuyendo a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

Para efecto de las prestaciones de los servicios de guardería, quedan cubiertos por este seguro:

La mujer trabajadora; el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, de no poder proporcionar cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia y en tanto no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato; los hijos menores de éstos desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años (Artículos 201,203,206 L.S S)

Las prestaciones sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades, y accidentes, proporcionando la atención a pensionados y jubilados mediante servicios y programas de prestaciones sociales que fortalezcan la medicina preventiva y el autocuidado de la salud (Artículo 209 L S S.)

Para financiar el pago de prestaciones en el seguro de guarderías y prestaciones sociales, el patrón cubrirá una cuota del 1% sobre el salario base de cotización

Para las prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el 20% de dicho monto (Artículo 211 L.S.S)

3.4 PORCENTAJES Y CUOTAS

PROCENTAJES DE APLICACIÓN A LA BASE DE CÁLCULO PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CUOTAS Y CARGOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2000

FECHA DE INICIO	EVENTOS DE VIDA												GUARDERÍAS			RETIRO			CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ			TOTAL		
	CUOTA FLA S.M.G.D.F.		PREVIDENCIA T.F.S.S.G.D.F.		PRESTACIONES EN DINERO			GASTOS MEDICOS PENSIONADOS			INVALIDEZ Y VIDA			Patron	Patron	Patron	Asseg	Surra	Patron	Asseg	Surra			
	Patron	Asseg	Surra	Patron	Asseg	Surra	Patron	Asseg	Surra	Patron	Asseg	Surra	Patron	Patron	Patron	Asseg	Surra	Patron	Asseg	Surra				
01-Ene-1998	13.90	6.00	2.00	8.00	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	29.55	4.35	33.93			
01-Ene-1998	14.55	5.51	1.84	7.35	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	29.71	4.22	33.93			
01-Ene-2000	15.20	5.02	1.69	6.70	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	29.87	4.05	33.93			
01-Ene-2001	15.85	4.53	1.52	6.05	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.03	3.87	33.93			
01-Ene-2002	16.50	4.04	1.35	5.40	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.19	3.72	33.93			
01-Ene-2003	17.15	3.55	1.20	4.75	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.35	3.58	33.93			
01-Ene-2004	17.80	3.06	1.04	4.10	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.51	3.42	33.93			
01-Ene-2005	18.45	2.57	0.88	3.45	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.67	3.25	33.93			
01-Ene-2006	19.10	2.08	0.72	2.80	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.83	3.10	33.93			
01-Ene-2007	19.75	1.59	0.56	2.15	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	30.99	2.94	33.93			
01-Ene-2008	20.40	1.10	0.40	1.50	0.70	0.25	0.95	1.05	0.35	1.43	1.75	0.63	2.35	1.00	2.00	3.15	1.13	4.25	31.15	2.78	33.93			

Artículo 184, Tercer inciso.
 * Datos vigentes en caso de un año de servicio, a fines de diciembre del año correspondiente en el S.S. y sistemas de la pública en el DF y el de 1998.
 * El monto de pago del retiro, en el caso de jubilación, en la ley del 1998.
 ** Al aplicar el índice de reajuste de la ley de salario (artículo 71 de la ley del S.S.) se aplicó a cada uno de los montos de los conceptos de retiro y vejez el S.M.G.D.F.

3.4.1 SALARIOS MÍNIMOS Y TOPES

Zona Geográfica	Salario Mínimo Vigente desde 01-01-2000
" A "	\$ 37.90
" B "	\$ 35.10
" C "	\$ 32.70

Concepto	Topo	S.M.G.D.F.	S.B.C.
<ul style="list-style-type: none"> ◊ Enfermedad y Maternidad ◊ Riesgo de Trabajo ◊ Guarderías y Prestaciones Sociales 	25 VSMGDF	37.90	\$ 947.50
<ul style="list-style-type: none"> ◊ Invalidez y Vida ◊ Cesantia en edad avanzada y vejez ◊ Infonavit 	18 VSMGDF	37.90	\$ 682.20

3.5 PLAZOS Y PRESENTACION DE AVISOS

OBJETIVO

Cumplir con las obligaciones patronales oportuna y correctamente (art. 15, frac i, LSS)

Inscripción del personal de nuevo ingreso ante el IMSS bajo el Régimen Obligatorio.

Presentar las Altas, Bajas y/o Modificaciones de Salario que procedan para Determinación del monto de las CuotasObrero-Patronales a pagar por medio del **SUA** (*Sistema Unico de Autodeterminación*)

Evitar el pago de multas y recargos, así como Capitales Constitutivos y Cédulas de diferencias

AVISOS

AVISOS DE AFILIACIÓN - Son los formatos establecidos por el IMSS mediante los cuales las empresas notifica cualquier incidencia de su personal ante el Seguro Social, estos pueden ser de inscripción, modificación de salario y de baja

AVISO DE INSCRIPCIÓN (AFIL-02) - Es el formato con el cual se notifica al IMSS un ingreso o reingreso de personal a las empresas

AVISO DE MODIFICACIÓN DE SALARIO (AFIL-03)- Es el formato en el que se reporta cuando existe alguna modificación de salario puesto, jornada, antigüedad, promoción de un empleado, o cualquier otra percepción variable

AVISO DE BAJA (AFIL-04) - Es el formato mediante el cual se notifica al IMSS cuando algún empleado causa baja de las empresas o del registro patronal. Esta se puede dar por, separación voluntaria, permiso sin goce, defunción, etc

RELACIÓN DE MOVIMIENTOS AFILIATORIOS DE TRABAJADORES EVENTUALES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN. Formato establecido por el Acuerdo 402/97 donde se podrán notificar al IMSS hasta 9 movimientos (altas, bajas y/o modificaciones de salario) en un sólo formato

Los movimientos de un empleado siguen una secuencia lógica Las posibles combinaciones para los tipos de movimientos son.

DESPUES DE UN (A)	PUEDE SEGUIR UN (A)
Alta	Baja o Modificación
Modificación	Modificación o Baja
Baja	Reingreso
Reingreso	Modificación o Baja

Cuadro 2. Presentación de Avisos de Alta o Inscripción al Seguro Social			
Trabajadores	Plazo de presentación de avisos (art. 15 de la NLSS / art. 16, RA)	Fecha de presentación sin riesgos	Sanciones por incumplimiento: 1. Falta de oportunidad de entrega del aviso 2. Aún dentro del plazo señalado, el trabajador reciba atención por parte del IMSS sin que se haya dado el aviso correspondiente.
Permanentes y Eventuales	5 días hábiles a partir de la fecha de movimiento	1 día hábil anterior de la fecha del movimiento	<ul style="list-style-type: none"> o Multas y recargos (artículos 15-I, NLSS y 16, RA). Capital Constitutivo (en caso de atención al trabajador antes de ser presentado el aviso) o No inscribir a sus trabajadores o hacerlo extemporáneamente de 211 a 350 VSMGDF. Avisos con datos falsos de 126 a 210 VSMGDF.
Eventuales de la Construcción	10 días hábiles a partir de la fecha de movimiento	Acuerdo 402/97 fundamento en la fracción XI art. 264 NLSS	

VSMGDF = Veces Salario Mínimo General del Distrito Federal
RA = Reglamento de Afiliación

Cuadro 2.- Presentación de Avisos de Modificaciones de Salario al Seguro Social			
	Plazo de presentación de avisos (art. 15 de la NLSS / art. 21, RA)	Fecha de presentación sin riesgos	Sanciones por incumplimiento: 1. Falta de oportunidad de entrega del aviso 2. Aún dentro del plazo señalado, el trabajador reciba atención por parte del IMSS sin que se haya dado el aviso correspondiente.
Trabajadores Permanentes y Eventuales			
Fijo a fijo	5 días hábiles siguientes a la fecha de la modificación	1 día hábil anterior a la fecha de la modificación	<ul style="list-style-type: none"> o Multas y recargos (artículos 15-I, NLSS y 16, RA) o Capital Constitutivo, en caso de atención al trabajador antes de ser presentado el aviso (art 21 ai 24, RA 15-1 34, NLSS) o No comunicar las modificaciones de salario, o hacerlo extemporáneamente de 76 a 125 VSMGDF.
Fijo a mixto	15 días naturales siguientes a la fecha de la modificación		
Mixto a fijo	5 días hábiles siguientes a la fecha de la modificación		
Mixto cuando se modifique el elemento fijo (salario diario)	5 días hábiles siguientes a la fecha de la modificación		
Revisión de Contrato Colectivo o de Contrato Ley	30 días naturales siguientes a la fecha de aprobación de la autoridad laboral		
Trabajadores Eventuales de la Construcción			
	10 días hábiles a partir de la fecha de movimiento	Acuerdo 402/97 fundamento en la fracción XI art 264 NLSS	

VSMGDF = Veces Salario Mínimo General del Distrito Federal
RA = Reglamento de Afiliación

Cuadro 3.- Presentación de Avisos de Baja al Seguro Social

Trabajadores	Plazo de presentación de avisos (art. 15 de la NLSS / art. 25, RA)	Fecha de presentación sin riesgos	Sanciones por incumplimiento: 1 Falta de oportunidad de entrega del aviso 2. Aún dentro del plazo señalado, el trabajador reciba atención por parte del IMSS sin que se haya dado el aviso correspondiente.
Permanentes y Eventuales	5 días hábiles siguientes de la fecha del movimiento	1er día hábil siguiente a la fecha del movimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Multas y recargos (artículos 15-I, NLSS y 16, RA) • Cédula de Diferencias Además, se pagarán las cuotas correspondientes hasta la fecha de entrega del aviso más <i>Accesorios</i> .
Eventuales de la Construcción	10 días hábiles a partir de la fecha del movimiento	Acuerdo 402/97 fundamento en la fracción XI art. 264 NLSS	<ul style="list-style-type: none"> • Si es presentado extemporáneamente surtirá efectos a partir de la fecha de presentación (art. 37 NLSS)

RA = Reglamento de Afiliación

3.6 SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo en artículo 82 lo conceptualiza "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

EL salario (cuota diaria) puede ser fijo, variable y mixto. El promedio del total debe servir de base para pagos por séptimos días de descanso obligatorio, vacaciones, agunaldos, etc.

Artículo 83 El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y

útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo

3.6.1 SALARIO FIJO.

Es aquel cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud, Al respecto, el artículo 30, fracción I de la L S S Comenta. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocidas, estas se sumaran a dichos elementos fijos

El aguinaldo, las vacaciones, y la prima vacacional son elementos previamente conocidos.

3.6.2 SALARIO VARIABLE.

Es aquel cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, si no que su cuantificación depende de la realización de acontecimientos futuros de realización incierta (comisionistas) Al respecto, el artículo 30, fracción II de la L.S.S. Comenta. Si por naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirá 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 periodo

3.6.3 SALARIO MIXTO.

Según el artículo 30 de la L S.S. fracción III es aquel que se integra con elementos fijos y variables, por lo que para efectos de cotización. se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en los términos de la fracción II del citado artículo

3.7 INTEGRACIÓN.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Artículo 84 Ley Federal del Trabajo)

Para los efectos de la Ley del Seguro Social 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 que se entregue al trabajador por sus servicios. (Artículo 27 L.S.S.)

SALARIO BASE DE COTIZACION AL IMSS

FACTORES INTEGRANTES DEL S.B.C.	FACTORES "NO" INTEGRANTES DEL S.B.C.
Tiempo extra permanente, que rebase los topes del tiempo extra eventual Este pactado o no por escrito (ley anterior). Nueva ley: el tiempo extra que rebase de tres horas diarias y de tres veces a la semana.	Tiempo extra eventual Continuo, prestado un bimestre completo; discontinuo hasta 90 días, ambos en un año calendario (ley anterior) Nueva ley: El tiempo extra que no rebase de tres horas diarias ni de tres veces a la semana
Fondo de ahorro Cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda	Fondo de ahorro Cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador pero que además este sólo pueda realizar hasta dos retiros al

realizar más de dos retiros al año	año (Art 27 Fracción II)
<p>Alimentación y habitación Cuando sea gratuita o por ella pague el trabajador hasta 19% SMGDF.</p> <p>Porcentaje de Incremento: Lo establecido por el artículo 38 de la L.S.S.</p>	<p>Alimentación y habitación: Cuando por cada una de ellas el trabajador aporta 20% o más del SMGDF. (Art 27 Fracción V)</p>
<p>Despensas: Cuando su monto exceda de 40% del SMGDF sin importar si se otorga en efectivo, especies o vales.</p> <p>Sean gratuitas u onerosas.</p> <p>Se integra sólo el excedente</p>	<p>Despensas: cuando su importe sea de hasta 40% del SMGDF y sean en efectivo, especie o vales (Art. 27 Fracción VI)</p>
<p>Premios por asistencia y puntualidad:</p> <p>Cuando su importe rebase 10% del salario Integrado o salario base de cotización, correspondiente a cada trabajador</p>	<p>Premios por asistencia y puntualidad:</p> <p>Cuando su importe sea de hasta 10% del salario base de cotización (Art 27 Fracción VII.)</p>
<p>Previsión social:</p> <p>Las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores, para la contratación de seguros de vida, invalidez y gastos médicos, las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas</p>	<p>Previsión social:</p> <p>Realizada por el sindicato, fondo de pensiones patronales; o contractuales, seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades condicionadas a</p>

individualmente a cada trabajador y previamente conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo rubro general "prevención social"	la realización de los supuestos previstos contractualmente, cantidades para actividades generales, no personalizadas (Art. 27 Fracción VIII)
Propinas: Las pactadas entre trabajadores patrón, cubiertas directamente por éste	Propinas: Entregadas directamente por los clientes a los trabajadores.
Vacaciones pagadas: (No disfrutadas)	Vacaciones: (Disfrutadas)
Participación de utilidades: Cuándo se reparten sin haber utilidades en la empresa, o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia	Participación de utilidades
Bono ayuda para transporte: Entregados a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente.	Bono o ayuda o para transporte: Cuando se entrega para la prestación de los servicios: boletos, cupón o reembolso
Viáticos y gastos de representación: Si no se justifican las erogaciones	Viáticos y gastos de representación:
Gastos de gasolina: Si es empleada ésta para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y viceversa.	Gastos de gasolina: Si el trabajador emplea la gasolina para la realización de sus labores

Prima vacacional.	Renta de automóvil: Propiedad del trabajador.
Aguinaldo.	Cuotas sindicales: Cubiertas por el patrón por contratación colectiva.
Prima dominical.	Impuesto sobre productos del trabajo o pagados por el patrón
Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad	Cuotas obreras del IMSS pagadas por el patrón.
Destajos.	Cuotas sindicales cubiertas por el patrón por contratación colectiva
Comisiones.	Indemnizaciones (Incluida prima de antigüedad)
Compensaciones: por ascenso temporal; comisiones en zona de vida más cara; por viaje, no comprobándose reembolso de gastos, entre otros	Aportaciones al seguro de retiro, cesantía y veje y al infonavit (incluidas las aportaciones adicionales). (Art. 27 Fracción. III y IV)
Ayuda para renta.	
Días de descanso (semanal y obligatorio)	
Gratificaciones periódicas: por antigüedad, etcétera	
Gratificaciones especiales (controversia)	

EJEMPLO:

FACTOR DE INTEGRACIÓN MÍNIMO**PRIMA VACACIONAL** (Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo)

6= días de vacaciones del primer año

25% = prima vacacional

365= días del año calendario

$$\frac{6 \times 25\%}{365} = \frac{1.5}{365} = 0.004109 = 0.0041$$

AGUINALDO (Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo)

$$\frac{1.5}{365} = 0.004109 = 0.0041$$

RESUMEN

PRIMA VACACIONAL	0.0041
AGUINALDO	+0.0411
	0.0452
	+1.0000 (factor relativo a la adición)
	1.0452(factor mínimo)

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN MÍNIMO

$$37.90 \times 1.0452 = \boxed{39.61}$$

CAPÍTULO 4

CASO PRACTICO

4.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA

Ingeniería & Construcción Industrial, S A de C.V reúne más de cincuenta años de experiencia en ingeniería y construcción industrial, gracias a la unión de dos importantes empresas Ingeniería y Construcción Industrial.

INGENIERÍA

Para referirnos a Ingeniería, iniciaremos con la historia del GRUPO ACI y para ello nos gustaría retomar las palabras del Director General, conferencia ante la Unión Social de Empresarios Mexicanos en Monterrey, Nuevo León.

A pesar de que el país iniciaba un desarrollo económico espectacular, de momento por aquellos días al ingeniero civil mexicano se le presentaban sólo alternativas: ingresar a la burocracia o trabajar por su cuenta en pequeñas obras de ingeniería y construcción pesada, si las había, en su mayoría tenían que ser realizadas por empresas e ingenieros extranjeros, pues en México carecíamos de la experiencia, los recursos técnicos y los equipos necesarios. Presas como " la Abelardo L. Rodríguez " en Baja California, la de " la Angostura " en Sonora o la de " el Palmito " en Durango, por ejemplo fueron realizadas en aquellos años por firmas norteamericanas "

Bajo este contexto se fundó Grupo ACI en el año de 1947 cuando un grupo de 17 jóvenes recién egresados de la Facultad de Ingeniería crean el grupo Asesoría y Construcción Industrial

Asociados, con un capital social de 100,000.00 pesos e integrada por escaso mobiliario y equipo de oficina, y un automóvil de uno de los fundadores. El primer gran reto para

ACI fue la participación en la licitación para la construcción del Multifamiliar Miguel Alemán ubicado sobre la avenida Coyoacán en el D.F. La propuesta presentada fue muy audaz tanto en el costo como en el tiempo de ejecución y en el medio se les auguraba poco éxito en la obra, inclusive les nombraron "los jóvenes locos"

El reto era muy grande, pero el ansia de éxito fue mayor y estos jóvenes trabajaron con tal ímpetu y fervor que no sólo cumplieron con el proyecto, sino que lo entregaron antes del plazo convenido

Este éxito marcó el inicio de una nueva generación de ingenieros mexicanos y así, a quienes se les había nombrado en un inicio "jóvenes locos", serían de ahora en adelante. Los Hombres ACI.

Así se empezó a forjar el prestigio de la empresa, basado en la norma de cumplir siempre nuestros compromisos. Así surgió también un estilo enérgico de trabajo en equipo que se ha mantenido a través de los años".

Durante los años cincuenta, el Grupo ACI incursionó en el campo de los proyectos de tipo industrial con la construcción de dos plantas de Nitrato de Amonio en Monclova, Coahuila, y una planta de insecticidas en Salamanca, Guanajuato. En el año de 1978, ante las demandas del entorno, se crea Ingeniería y en el año 1991 fusiona a las siguientes empresas:

IVISA, industrial ingeniería e ingeniería Nuclear. Y nace una nueva empresa llamada Ingeniería, S.A. de C.V. más fuerte, con mayor campo de acción y con la experiencia de haber realizado más de 150 proyectos de construcción industrial

CONSTRUCCION INDUSTRIAL

Construcción Industrial tiene su origen en California en el año de 1912 por un inmigrante suizo llamado John Simón Flúor, especializándose en la construcción para una industria en crecimiento, la petrolera. Sus tres hijos se unieron a la compañía y ayudaron a que se expandiera hasta Texas y al centro del país, con el tiempo, la empresa se expandió rápidamente ampliando sus habilidades en la investigación y en lo técnico. A través de posteriores adquisiciones y ramificaciones se convirtió en una compañía mundial de ingeniería y construcción que ofrecía una gran diversidad de servicios a sus clientes industriales.

El 15 de marzo de 1990 se asocian Ingeniería y Construcción Industrial, y nace una nueva empresa.

Ingeniería & Construcción Industrial, S A de C V

EXPERIENCIA

- Alimenticia
- Automotriz.
- Electrónica
- Farmacéutica
- Generación de energía.
- Química
- Petroquímica
- Telecomunicaciones, etc

4.2 SITUACIÓN ACTUAL DE LA EMPRESA

Ingeniería & Construcción Industrial, S A de C.V., es una empresa construida conforme a las leyes mexicanas 51% correspondiente a la constructora Ingeniería S A de C.V., y 49% a Construcción Industrial, dedicándose principalmente a la explotación de las diversas ramas de la ingeniería en todos sus aspectos de investigación pura y aplicada, comprendiendo por lo tanto la construcción ingeniería e instalación de todo género de obras industriales, civiles electromecánicas y marítimas, las prestación de servicios de gerencias de proyectos, la integración de sistemas y arrendamiento de maquinaria y equipo

Ingeniería & Construcción Industrial, S.A de C.V , cuenta a la fecha con una fuerza de trabajo de 17,000 empleados ingresos de \$1 8 mil millones de dólares, uno de los objetivos claves de esta empresa ha sido la calidad y seguridad, en julio de 1999 se hizo acreedora a un reconocimiento de la OSHA (Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo). Primera vez que dicha institución otorga este tipo de premio a una empresa fuera de E.U A el programa de calidad de Ingeniería & Construcción Industrial, S A de C V, esta basado en un programa de mejcra continua, Ingeniería & Construcción Industrial, S A de C V , cuenta con la certificación de ISO 9001 e ISO 14001.

MISION. Desarrollar proyectos industriales rentables, basados en la capacidad técnica de la empresa personal altamente competente que trabaje con ética profesional, calidad y seguridad enfocado a proporcionar un valor superior al cliente, para incrementar su competitividad.

VISION. Ser una empresa, altamente competitiva a nivel mundial que ejecute, proyectos integrales, enfocados a lograr la satisfacción del cliente, accionistas y empleados

Actualmente la empresa se encuentra desarrollando siete proyectos en el interior de la república mexicana y dos en propuestas internacionales, en las cuales se ha creado una gran expectativa para desarrollarlos.

En los siete proyectos que se desarrollan existe una administración descentralizada en la que cada uno de estos cuenta con su propia administración, dependiendo en gran medida de las oficinas centrales

4.3 PROPUESTA

La entrada en vigor de la Ley del Seguro Social el 1 de julio de 1997, -aunque originalmente entraría en vigor el 1 de enero de 1997, se recorrió un periodo de 6 meses más. por medio del " Decreto por el que se reforma el párrafo primero del artículo primero transitorio de la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1996

La ley fue publicada el 21 de diciembre de 1995 en el Diario Oficial de la Federación con el fin de lograr los objetivos de la seguridad social, misma que tiene como finalidad garantizar

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

- El otorgamiento de una pensión
- Elevar la calidad y mejoramiento en el servicio.
- Tener viabilidad financiera
- Darle permanencia a sus principios originales.
- Ser más social y justa, entre otros. etc

Sin duda hoy en día me permito reconocer los grandes logros que ha tenido el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de los cambios tecnológicos que han desarrollado los diversos sistemas de información

Con la entrada de Ley del Seguro Social; el Instituto se preocupó por obtener los recursos económicos que le brindaran una estabilidad financiera haciéndose llegar de las aportaciones correspondientes de los patrones y asegurados, fué entonces cuando surge el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA), que como ya se comento en el Capítulo dos permite.

- Calcular las Cuotas Obrero-Patronales
- Captura de movimientos afiliatorios
- Conforme al artículo 196 de la Ley del Seguro Social, los pensionados que gocen de una pensión de Cesantía y Vejes cuando reingresen al régimen obligatorio no efectuaran las cotizaciones siguientes
 - ◊ Prestaciones en especie de los pensionados en Enfermedad y Maternidad.
 - ◊ Seguro de Invalidez y Vida.
- De acuerdo con el artículo 151 de la Ley del Seguro Social fracción IV, los pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio colizarán en todos los seguros, excepto invalidez y Vida.

Han sido ya varias versiones del SUA entre las cuales son: SUA-BIS, SUA-33, SUA-WIN2000 y SUA D2000 en esencia todas las versiones calculan las Cuotas Obrero-Patronales; sin embargo, la de mayor trascendencia ha sido la versión SUA-WIN2000 que contiene:

- Módulo de afiliación.
- Pago de diferencias
- Verifica disco de pago.
- Exportación a hoja de calculo, etc.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, preocupado por la carga de trabajo tanto para el propio Instituto, como para los empresarios con el hecho de presentar los avisos tradicionales (afil-02, 03, 04) creó el sistema denominado DISPMAG, Sistema cuya finalidad es la presentación de Reingresos, Modificación de Salario, Bajas por dispositivo magnético. Sistema que en mi opinión es rudimentario ya que trabaja en ambiente MS-DOS además de que no es amigable para el usuario, y no permite manejar un volumen de personal en forma dinámica, no omito en resaltar que la versión de SUA-WIN2000 permite generar el modulo de afiliación por medio del dispositivo magnético pero que también es conflictiva.

La propuesta concreta para desarrollar el presente trabajo de seminario, es:

La Implementación del Sistema IMSS Desde Su Empresa en la Industria de la Construcción, dicho sistema permitirá el envío de Reingresos, Modificaciones de Salario, Bajas através del intercambio electrónico de datos por medio de un sistema denominado EDI y VAN, desde las propias instalaciones de la empresa.

Dentro de sus beneficios para esta industria destacan:

- Disminución de los tiempos de trámite ante el Instituto
- Transmite los movimientos afiliatorios los 365 días del año, desde las instalaciones.
- *Mayor oportunidad en el cumplimiento de la obligación dentro del plazo que establece la Ley del art. 15 y 17.*
- Tener asegurado (a) al trabajador desde el primer día de trabajo o un día antes previamente contratado, asegurándose que el trabajador gozará de las prestaciones a partir del momento de la transmisión.
- Reduce costos de papelería y equipo necesarios para la impresión en formatos tradicionales.
- *Disminuye la cantidad de errores y aclaraciones, dado que uno de los requisitos para implantar este sistema es que se encuentren homologadas las bases de datos del IMSS con las de la propia empresa (Registros Patronales tanto de oficinas centrales como de proyectos).*
- Permite mantener la información al día, evitando multas, recargos y actualizaciones por no presentar algún movimiento, ya que se puede tener un mejor control de los avisos presentados al IMSS.
- *Mayor seguridad para la empresa en la prevención de un riesgo de trabajo que puede originar un capital constitutivo.*
- Permite el manejo de registros patronales localizados en cualquier estado de la República Mexicana
- Mayor control y supervisión de proyectos al centralizar la administración.

DESVENTAJAS

- El no tener un comprobante de afiliación al momento de la presentación de los avisos.
- El costo de implementación para industrias pequeñas es elevado
- La rentabilidad del sistema es principalmente para aquellas empresas que tienen alta rotación de empleados

REQUERIMIENTOS

- Que tenga registrados en el Instituto un mínimo de cien trabajadores
- Homologar bases de datos IMSS y Empresa.
- Firma de convenios IMSS y Empresa.
- Cuenten con el Software para el Intercambio Electrónico de Datos (EDI), y
- Que cuenten con los servicios de una Red de Valor Agregado (VAN).

4.6 COSTO

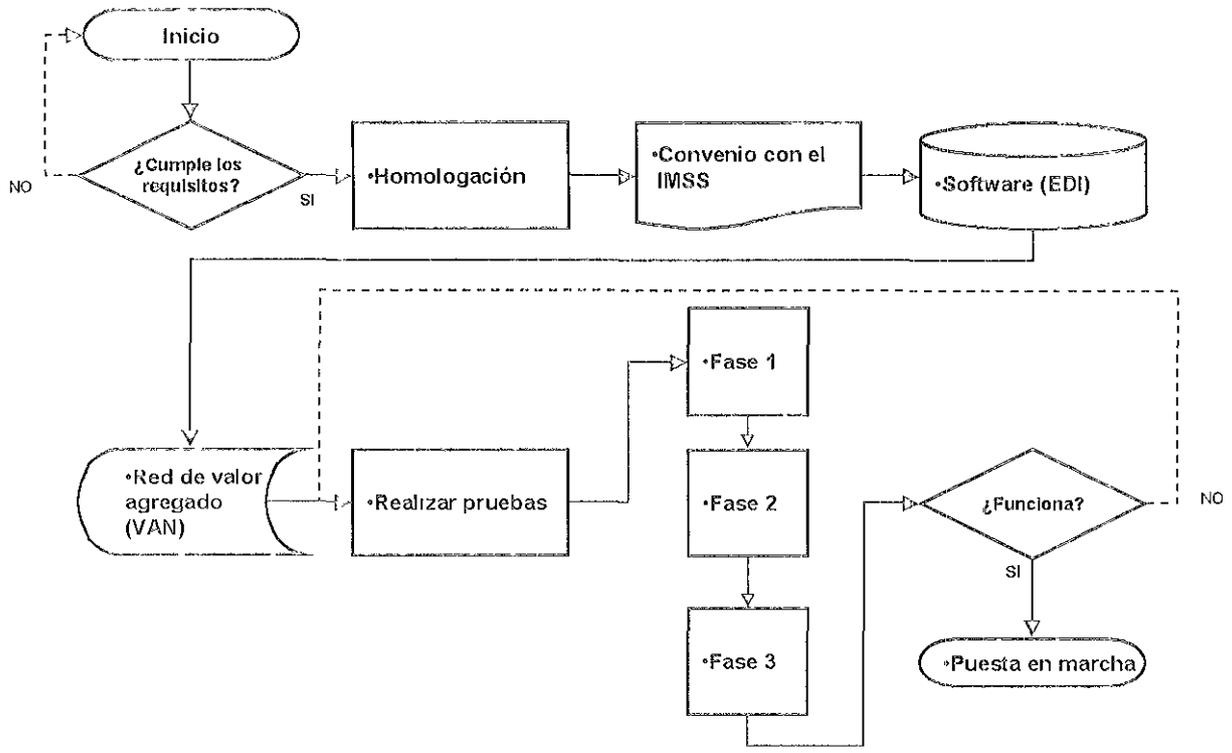
El costo de implementación de este sistema varía, en cuanto al proveedor que este prestando el servicio, tanto del Software, como de la Red de Valor Agregado VAN sin embargo no hay que olvidar que el costo es lo que menos importa en la administración moderna, sin dejar de omitir la esencia de la administración (maximización los recursos) dado que hay que fijarnos más en la rentabilidad, en la mejora de procesos, en la eliminación de tiempos muertos, en la tecnología y en espíritu vanguardista empresarial.

La mejor oferta que se analizo, entre 3 proveedores de este servicio es la siguiente:

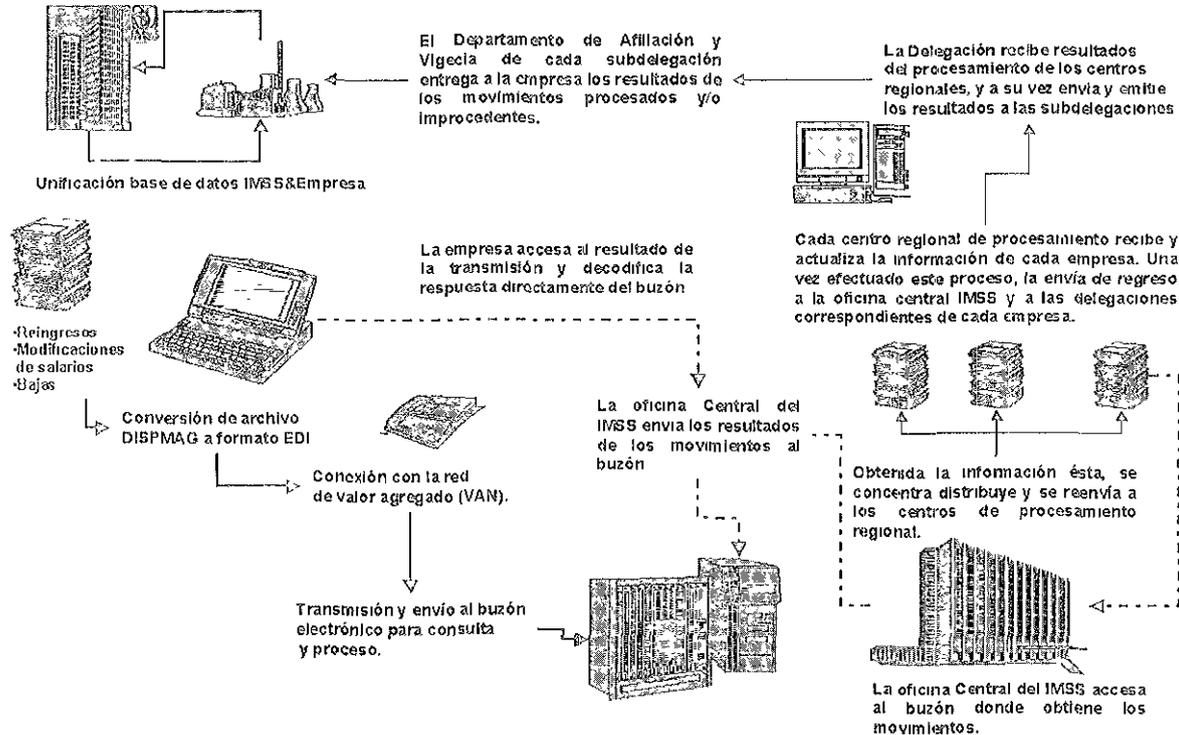
Descripción:

CONCEPTO		IMPORTE
EDI INTERCAMBIO ELECTRONICO DE DATOS Incluye: soporte técnico, para su instalación, interfase para el SUA		900.00 USD
Mantenimiento Annual		150.00 USD
Soporte remoto desde las instalaciones del proveedor		2,139.00 M.N.
VAN RED DE VALOR AGREGADO Incluye: suscripción y mantenimiento		100.00 USD
RENTA ANUAL VAN		600.00 USD
En caso de exceder de 6,000 movimientos mensuales, se aplicará la siguiente tabla		
De	A	
6,001	15,000	0.0282
15,001	30,000	0.0232
30,001	10,000	0.0149
60,001	120,000	0.0116
120,001	En adelante	0.0083

“IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA IMSS DESDE SU EMPRESA ”



“DIAGRAMA DEL PROCESO DEL SISTEMA IMSS DESDE SU EMPRESA EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION”



CONCLUSIÓN:

Al concluir el presente trabajo de seminario de titulación se determinó que el Instituto Mexicano del Seguro Social a creado una nueva alternativa que implica una mayor modernización en avances tecnológicos en las transmisión de movimientos afiliatorios desde las oficinas centrales de cualquier organización.

Para la Industria de la construcción la Implementación del IMSS Desde su Empresa es una nueva opción que permite la reducción en sus costos de operación en la presentación de avisos afiliatorios, eliminado activos fijos tales como: Máquinas de escribir, Impresoras de puntos, (papelería, cintas, etc.), otros gastos como: Mensajería, taxis, prevención en un riesgo de trabajo, etc.

El desarrollo tecnológico ha provocado que el Instituto Mexicano del Seguro Social abra sus puertas a la mediana y grandes empresas, facilitando en ellas, la transmisión de movimientos afiliatorios, cumpliendo en forma oportuna de acuerdo a legislación vigente en materia de Seguridad Social.

La implementación de este sistema para esta industria resulta muy atractivo dado que sus características y tipos de contratos conllevan a una rotación de personal muy frecuente, por lo cual considero que al ser autorizado por el departamento jurídico y gerencias responsables permitirá un control adecuado tanto en oficinas centrales como en los proyectos que realice en el interior de la República Mexicana.

BIBLIOGRAFÍA:

- ✓ ARELLANO BERNAL G. Nueva Ley del Seguro Social Editorial Siccó México, 1997
- ✓ CAIRO OSVALDO. Metodología de la Programación, Editorial Alfa Omega México, 1995
- ✓ CHIAVENATO IDALBERTO. Introducción a la Teoría General de Sistemas. Editorial Mc Graw Hill México, 1996.
- ✓ CORTES RODRÍGUEZ E. NUEVA Ley del Seguro Social Comentada, Reglamentos y Practica Editorial Aass México 1998.
- ✓ ECKHOUSE JR RICHARD H. Sistemas de Minicomputadoras. Editorial Prentice Hall México, 1982
- ✓ FERNÁNDEZ A JOSÉ A. El Proceso Administrativo. Editorial Diana México, 1997.
- ✓ HERNÁNDEZ SERGIO. Fundamentos de Administración Editorial Interamericana México, 1982
- ✓ LÓPEZ ELIZONDO Metodología de la Investigación Contable. Editorial Ecasa México, 1997
- ✓ MERCADO SALVADOR. ¿Cómo Hacer una Tesis?. Editorial Limusa México, 1997.
- ✓ PÉREZ CHAVEZ C. Taller de Prácticas Fiscales Editorial Tax México, 1997
- ✓ STANLEY M. DAVIS. Organizaciones Matriciales Fondo Educativo Interamericano México, 1981.
- ✓ TERRY Y FRANKIN. Principios de Administración Editorial Cecsá México, 1999
- ✓ TRUEBA URBINA A. Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa México, 1996.
- ✓ RAMOS SÁNCHEZ E. Tesis Impacto de las Contribuciones En Una Relación Laboral UNAM 1998
- ✓ AMEZCUA ÓRNELES N. Revista Laboral No 86 Integración del Salario Base de Cotización y Prima de Riesgo de Trabajo del IMSS, SUA-2000 y Dispmag Editorial Siccó noviembre 1999.

- ✓ ANGÓN VELÁZQUEZ LUIS E. Revista Laboral No 83 SUA Windows 2000 Editorial. Sicco agosto 1999
- ✓ ROTTER AUBANEL SALVADOR. Revista Laboral No. 82 SUA 2000 del IMSS Editorial. Sicco julio 1999
- ✓ TORRES BENÍTEZ RUBÉN. Revista Laboral No 66 Comunicación de Movimientos Afiliatorios Mediante Telecomunicaciones. Editorial Sicco marzo 1998.
- ✓ TORRES BENITEZ RUBÉN. Revista Laboral No 75 Importación de información para el SUA del IMSS Editorial Sicco diciembre 1998
- ✓ TORRES BENITEZ RUBÉN Revista Laboral No 76 Uso de programas de nóminas e importación de información del SUA IMSS Editorial. Sicco enero 1999.
- ✓ ROTTER AUBANEL SALVADOR Revista Laboral No 71 SUA Innovaciones Editorial. Sicco agosto 1998
- ✓ <http://www.imss.gob.mx>

ABREVIATURAS:

AFORE	Administradora de Fondos Para el Retiro
DISPMAG	Dispositivo Magnético
EDI	Intercambio Electrónico de Datos
IDSE	IMSS Desde su Empresa
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda Para los Trabajadores
LSS	Ley del Seguro Social
RA	Reglamento de Afiliación
SAR	Sistema de Ahorro Para el Retiro
SBC	Salario Base de Cotización
SDI	Salario Diario Integrado
SUA	Sistema Único de Autodeterminación
VAN	Red de Valor Agregado
VSMGDF	Veces Salario Mínimo General del Distrito Federal