

24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

RECURSOS HUMANOS

"IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA PARA CUMPLIR
CORRECTAMENTE CON EL PAGO DE CUOTAS OBRERO
PATRONALES EN UNA GRAN EMPRESA CON ALTA
ROTACION DE PERSONAL EN LA CIUDAD DE MEXICO".

TRABAJO DE SEMINARIO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A

MARICELA CHAVELAS CALVARIO

ASESOR M A JOSE VILI MARTINEZ GONZALEZ

CUAUTITLAN IZCALLI, ESTADO DE MEXICO. 2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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



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



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
PRESENTE

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 de un programa para cumplir correctamente con
el pago de cuotas obrero patronales en una gran empresa con
alta rotación de personal en la ciudad de México".

que presenta la pasante: Maricela Chavelas Calvario

con número de cuenta: 9101359-8 para obtener el título de :

Licenciada 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 16 de Agosto de 2000

MODULO	PROFESOR	FIRMA
I	M.en A. Jose Vili Martínez González	
II	L.A. Ma. Teresa Muñoz Garcia	
IV	L.A.E. Eva Lilia Torres Reyes	

DEDICATORIAS

- *A mi madre por todo el apoyo recibido, cuyo cariño me infundió deseos de lucha y progreso, pese a las adversidades de la vida.*

Por el ejemplo de rectitud, de trabajo, de comprensión, de amor a Dios, que siempre inculco en nuestra formación familiar, por haber creído en mí y porque me brindó lo mejor de su vida.

- *A mis hermanas (Noemi, Elia, Josefina y Magdalena) por sus consejos y por conservar sólidamente unida nuestra pequeña gran familia.*

- *A Francisco Barojas por el cariño, el amor y el respeto que en los años de convivencia, siempre he recibido como una sincera manifestación de nuestro compromiso.*

Por su comprensión, afecto y apoyo recibido en los momentos difíciles de mi vida, por su gran amor y por todas las cosas bellas que hemos compartido.

- *A Dios por darme la oportunidad de vivir y porque sin él esto no existiría.*

RECONOCIMIENTOS

- *A la Universidad Nacional Autónoma de México por todos los conocimientos adquiridos y por darme la oportunidad de formar parte de la máxima casa de estudios.*
- *A la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán por tener el honor de ser egresada de este plantel.*
- *A todos los profesores que me formaron, particularmente a Eva Lilia Torres Reyes, quien con su ejemplo y enseñanza supo hacerme conocer la verdadera esencia de la Administración.*
- *A Vili Martínez González por su apoyo para llevar a cabo esta investigación, ya que obtuve una valiosa retroalimentación, cuyas observaciones e ideas fueron muy significativas.*

INDICE

	Página
Título.....	IV
Planteamiento del problema.....	V
Preguntas de investigación.....	VI
Hipótesis.....	VII
Objetivos.....	VIII
Justificación.....	IX
Introducción.....	X
CAPITULO 1 : Marco Legal	
1.1 . Antecedentes de la Seguridad Social en México y en el mundo.	1
1.2 . Constitución Política Mexicana.....	3
1.3 . Ley del Seguro Social y LFT.....	6
1.3.1. Salario Base de Cotización	7
1.4. Seguros del Régimen obligatorio (a partir de julio 1997).....	12
1.5. Seguro de Riesgos de trabajo.....	13
1.6. Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	17
1.7. Seguro de Invalidez y Vida.....	20
1.8. Seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez.	22
1.9. Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales..	24
1 10. Cálculo de Cuotas obrero Patronales.....	27

CAPITULO 2 : Programas

2.1. Definición.....	33
2.2. Clases o Tipos.....	34
2.3. Utilidad y Ventajas.....	35
2.4. Aspectos que se consideran para su formulación.....	36
2.5. Pasos para su elaboración.....	37
2.6. Técnicas de Programación.....	39
2.7. Programa de Trabajo.....	41
2.8. Implantación.....	42
2.9. Evaluación de Resultados.....	45

CAPITULO 3: Errores que llevan al mal pago de Cuotas

3.1. Duplicidad de Números de Seguridad Social.....	46
3.2.0. Corrección de errores en avisos afiliatorios.....	48
3.2.1. Corrección de Nombres.....	50
3.2.2. Certificación de Bajas.....	50
3.3. Movimientos no aplicados al SUA.....	52
3.4. Avisos Extemporáneos.....	53

CAPITULO 4: Multas y Sanciones

4.1. Casos en los que procede.....	55
4.2. Recurso de Inconformidad.....	61
4.3. Recurso de Renovación.....	65
4.4. Juicio de Nulidad o Contencioso Administrativo.....	66

4.5. Juicio de Amparo Directo.	66
4.6. Recurso de Revisión.....	67
4.7. Suspensión del Procedimiento Administrativo de Ejecución.	67
4.8. Procedimiento para la Imposición de Multas.....	68
4.9. Capitales Constitutivos.....	70

CAPITULO 5: Caso Práctico

5.1. Antecedentes.....	73
5.2. Diagnóstico.....	77
5.3. Programa de Trabajo.....	79
5.4. Implantación.....	83
5.5. Evaluación de Resultados.....	84
Conclusiones.....	87
Anexos.....	89
Bibliografía.....	92

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las empresas con alta rotación de personal, uno de los problemas más frecuentes a los que se enfrentan es el pago del seguro social, se vuelve incontrolable ya que la información que se procesa en varias ocasiones no es veraz, lo cual provoca:

- a). Integración del Salario incorrecto
- b) Percepciones que no se consideran para las modificaciones de salario, lo que provoca diferencias a cargo.
- c) Personal que labora en la empresa y no se da de alta ante el IMSS
- d) Datos y números de afiliación incorrectos de los trabajadores
- e) Bajas no presentadas oportunamente
- f) Ausentismo, incapacidades no registradas en el SUA

¿ La generación de un programa que permita cumplir correctamente el pago de cuotas obrero patronales permitirá disminuir las multas generadas por su incumplimiento?

Con base en lo anterior podemos vislumbrar que el problema de nuestra investigación se presenta en la pregunta.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- a) ¿Cuál será el método mas apropiado para pagar correctamente las cuotas obrero patronales en una empresa con alta rotación de personal?

- b) ¿Por qué siempre se determinan diferencias a pagar a cargo de la empresa?

- c) ¿En que casos puede sancionar el Instituto Mexicano del Seguro Social a la empresa?

- d) ¿Cuales Son los errores mas frecuentes que llevan al mal pago de cuotas obrero patronales?

HIPÓTESIS

Se pagará correctamente las cuotas obrero patronales y se evitarán los requerimientos, visitas domiciliarias controlando las altas, tiempo extra, vacaciones, incapacidades, asistencia, y cualquier otra percepción que afecte al salario diario integrado y se realizará revisiones y aclaraciones mensuales de la cédula de autodeterminación de cuotas obrero patronales que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social, en una empresa con alta rotación de personal.

INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales, el trabajador se obliga a poner su mejor esfuerzo, habilidades y destrezas al servicio del patrón para realizar los objetivos de la empresa y este último a su vez, se obliga a remunerar lo anterior mediante el pago de un salario, que debe incluir no sólo la retribución en efectivo y en especie que contribuya a lograr un nivel económico adecuado, si no también prestaciones y beneficios que permitan proteger la vida y la salud, tendiente a mejorar la productividad de la empresa.

El siguiente trabajo consta de cinco capítulos, en el primero se da a conocer las obligaciones que tiene la empresa con el IMSS, LFT, Constitución Política Mexicana respecto a la salud de los trabajadores y la forma de calcular las cuotas obrero patronales, así mismo los factores que deben considerarse para la integración del salario.

En el segundo capítulo se define lo que es un programa, tipos de programas, utilidad, aspectos que se consideran en la formulación, técnicas de programación, implantación y evaluación de un programa.

En el tercer capítulo se habla de errores más comunes en que se incurre y la solución de ellos (duplicidad de números de Seguridad Social, corrección de avisos afiliatorios, certificación de movimientos, movimientos no aplicados al SUA, pago de diferencias y recargos, avisos extemporáneos).

En el cuarto capítulo se desglosa las multas y sanciones que impone el IMSS, por no cumplir con las obligaciones que se mencionan en el primer capítulo, los

medios de defensa que existen, capitales constitutivos. procedimiento para la imposición de multas.

En el quinto capítulo se desarrolla el caso práctico: antecedentes, diagnóstico y la implantación y evaluación del programa para realizar el pago de cuotas obrero patronales correctamente. Por lo que la que escribe , espera que al lector; toda esta información le sea de utilidad para prever cualesquier problema que pudiera presentarse o que este viviendo, a fin de tener una propuesta mas para cumplir correctamente con el pago de cuotas obrero patronales en una empresa con alta rotación de personal en la Ciudad de México.

CAPITULO 1: MARCO LEGAL

1.1. ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO Y EN EL MUNDO.

La seguridad social tiene antecedentes históricos, los datos que se tienen son que en Grecia la medicina dejó de considerarse como mágica y Herófilo médico y filósofo escribió con acierto:

“La ciencia y el arte no tienen nada que enseñar, el ánimo es incapaz de esfuerzo, la riqueza inútil y la elocuencia ineficaz si falta la salud.”

Después vino Roma con el emperador Claudio, ya que las reglas incitaron a proteger a los soldados.

En la edad media se dio en el ejercicio de la caridad, iglesias, obispos. Párrocos, conventos y monasterios había establecimientos para socorrer a los necesitados. Se da en esa época una nueva concepción y es que los titulares de los bienes de los hospitales o refugios eran los mismos enfermos, los pobres o los leprosos.

Durante la industrialización en Europa hombres, mujeres y niños vivían bajo las más duras condiciones y en una miserable situación, pero afortunadamente con la iniciativa del canciller Otto Von Bismark en Alemania el 17 de noviembre de 1881

se publican las leyes del Seguro de enfermedad, accidente de trabajo, vejez e invalidez. El propósito de estos seguros era mejorar las condiciones de los trabajadores y garantizarles protección.

Es ahí cuando surge el Seguro Social a diferencia del seguro privado, ya que el primero es obligatorio, y tiene como fin proteger a los trabajadores de los diferentes siniestros a los que están expuestos en el ejercicio del trabajo que desempeñan, recordando que en el Seguro Social las primas son a cargo del trabajador y el patrón.

Para mayor conocimiento la Seguridad Social en el mundo se inicia en Alemania, en 1887 y 1888 en Austria y Hungría, Suecia en 1891, en Dinamarca en 1892 y noruega en 1895. En los comienzos del siglo XX se extiende a Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Reino Unido, Servia, Rusia, Rumania, Bulgaria y Francia.

En Asia fue Japón en 1922, Afganistán en 1946, Africa y Argelia en 1919 y Marruecos en 1945

Por lo que respecta al continente Americano el primer país donde se promulgó la legislación sobre Seguro Social fue en Chile en 1924, y posteriormente Ecuador, Bolivia y Estados Unidos en 1935, Perú en 1936, Venezuela en 1940, Panamá y Costa Rica en 1941 y Paraguay en 1943

LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Por decreto presidencial durante el gobierno del general Manuel Avila Camacho, dió inicio el Seguro Social el día 1 de Enero de 1943, siendo Director General el Lic. Ignacio García Tellez, autor principal del plan, y por fin el 4 de Noviembre de 1944 se inician las labores del Instituto Mexicano del Seguro Social en el Distrito Federal, y consecuentemente en 1945 se inician las delegaciones Regionales en Puebla, Orizaba, Guadalajara, Monterrey y Estado de México. (*Centro de investigaciones y capacitación sicoss. Seminario de la nueva ley del Seguro Social. México 1997, p.p 70*)

1.2 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS

MEXICANOS

ART.4. " Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de la salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general".

ART.73-XVI:

“ 1ª El consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado y sus disposiciones generales serán obligatorias en el país”

“ 2ª. En caso de epidemias de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el Departamento de salubridad tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República”

“ 3ª. La autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del país”

“ 4ª. Las medidas que el consejo haya puesto en vigor en la campaña contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenan al individuo y degeneran la especie humana, así como las adoptadas para prevenir y combatir la contaminación ambiental será después revisadas por el congreso de la Unión en los casos que lo competan”

ART.123-XIV:

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

FRACCION XXIX “ Es de utilidad pública la ley del Seguro Social y en ella comprenderá Seguros de Invalidez, de Vejez, de Vida, de Cesantía Involuntaria del trabajo, de Enfermedades y Accidentes, de Servicios de Guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”

PARRAFO B-XI La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a). - Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

- b). - En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

d). - Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.”

FUENTE: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisada por el Dr. Miguel Borell Navarro. Sista México 1998

1.3. LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LFT

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

(ley del Seguro Social art.14)

- a) Registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas, bajas y modificaciones de salario dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles.
- b) Llevar registros tales como nóminas y listas de raya en las que se asienten invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por los trabajadores, además de otros datos que exija la ley. Es obligatorio conservar estos registros durante los últimos cinco años siguientes al de su fecha.
- c) Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro social.
- d) Permitir las visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetaran a lo establecido en la ley del IMSS, el código fiscal de la federación y los reglamentos respectivos.

- e) 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 períodos de pagos establecidos
- f) Cumplir con las obligaciones con relación al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- g) Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo la constancia de los días cotizados.

1.3. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Un importante concepto para efectos de la ley del IMSS es el salario diario integrado, ya que representa la base sobre la cual se aplican los diferentes porcentajes para determinar el pago de las cuotas obrero patronales y las aportaciones del gobierno federal.

El salario se integra considerando para un trabajador que se le otorgan las prestaciones que establece la LFT de la siguiente manera:

-Salario diario = salario fijo del trabajador

-Aguinaldo diario proporcional = $SD \cdot 15 \text{ días} / 365$

-Prima diaria vacacional proporcional $SD \cdot 6 \cdot .25 / 365$

Se va creando una reserva proporcional de aguinaldo y de prima vacacional que el patrón tiene que entregar al trabajador de acuerdo a las siguientes proporciones:

TIEMPO TRABAJADO	CONCEPTO	IMPORTES
1 año	Aguinaldo	En diciembre mínimo 15 días o los que determinen los contratos colectivos o individuales de trabajo.
Días, semanas, meses	Aguinaldo	En la fecha de la baja los que correspondan al tiempo proporcional trabajado.
1 año	Prima vacacional	Al disfrutar el periodo anual de vacaciones al 25% del importe de los salarios de los días de vacaciones del trabajador
Días, semanas, meses	Prima vacacional	En la fecha de la baja el 25% del importe de los salarios de los días proporcionales de vacaciones del trabajador.

OTRAS PERCEPCIONES QUE SE INTEGRAN AL SALARIO DIARIO

- Cuota diaria
- Gratificación
- Percepciones
- Alimentación

- Habitación
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios

CONCEPTOS QUE NO INTEGRAN EL SALARIO

- a) Instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares
- b) El ahorro, cuando se integre por una cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo mas de dos veces al año, integrará salario.
- c) Las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- d) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- e) Las aportaciones al Infonavit y las participaciones en las utilidades de la empresa
- f) La alimentación y la habitación cuando cada una de ellas representen mas del 20% del salario mínimo general del D.F.
- g) Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general vigente en el D.F.

- h) Los premios de asistencia y puntualidad siempre que el importe de cada uno no rebase el 10% del salario base de cotización.
- i) Las cantidades otorgadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de una contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la comisión nacional del sistema de ahorro para el retiro.
- j) El tiempo extra dentro de los márgenes señalados por la LFT

FUENTE: Ley Federal del Trabajo. Calvo Nicolau, Enrique. Montes Suárez, Eliseo) Themis. México 1998.

SALARIOS

FIJO: Cuando anticipadamente se conozcan cuales son las cantidades fijas de salario que percibe el trabajador, así como otras retribuciones de cuantía previamente conocidos.

VARIABLE: Cuando el salario se integre con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos (total de ingresos percibidos en un mes dividido entre el número de días de salario devengado) para efectos de inscripción de trabajadores de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda a dicho periodo.

MIXTO: Cuando el salario del trabajador se integre con elementos fijos y variables.

PLAZOS PARA PRESENTAR MODIFICACIONES DE SALARIO

TIPO DE SALARIO	PLAZO PARA PRESENTACION DEL AVISO
Fijo	Cinco días hábiles
Variables	Dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente
Mixto:	
Fijo	Cinco días hábiles
Mixto.	Dentro de los primeros 15 días naturales del mes siguiente
Mínimo	Automático

Las modificaciones originadas por las revisiones de contrato colectivo de trabajo se comunicaran al Instituto dentro de los 30 días naturales siguientes a su otorgamiento. (YAN Rubio, Rafael. Nueva ley del Seguro Social 1997. Etiquetas e impresiones. 2ª. Ed. México 1997).

1.4. SEGUROS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO (VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE JULIO DE 1997)

Seguro	Patrón	Trabajador	Gobierno	Tope Salarios mínimos
1. - Enfermedades y maternidad:				
a). - cuota fija (s/Salario mínimo)	13.90%		13.90%	1
b). - cuota adicional (excedente 3 SMG)	6.00%	2.00%		25
c). -cuota prestaciones en especie				
d).-cuota prestaciones en dinero	1.05%	0.375%	0.075%	25
2. -Invalidez y vida				
3. -Riesgos de trabajo				
4. -Guarderías y prestaciones sociales	0.70%	0.25%	0.50%	25
	1.75%	0.625%	0.125%	17
	0.54355%			25
5. -Retiro				
	1.00%			25
5ª. -Cesantía en edad avanzada y vejez	2.00%			25
6. -Infonavit				
	3.15%			17
	5.00%			17
		1.125%		
			0.225%	

FUENTE: RODRIGUEZ González, Gildardo. Gerard Bertrand, Alejandro. Ley del Seguro Social. Dofiscal, México 1999.

1.5. - SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Comprende dos grandes divisiones. El accidente de trabajo y la enfermedad del trabajo, ambos quedan definidos en los art. 42 y 43 de la ley del IMSS.

a) ACCIDENTE DE TRABAJO (art.42)

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.

ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRANSITO (art.42)

El que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente de su domicilio al lugar de trabajo o de este a aquel.

b) ENFERMEDADES DE TRABAJO (art.43)

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. En todo caso serán enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT.

NO SE CONSIDERAN RIESGOS DE TRABAJO (art. 46 Ley IMSS)

- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez
- Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiere exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior.
- 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.

(RODRIGUEZ González, Gildardo. Gerard Bertrand, Alejandro. Ley del Seguro Social. Dofiscal, México. 1999)

Los accidentes de trabajo que se produzcan fuera de las instalaciones de la empresa son muy difíciles de prever y de implementar medidas de seguridad, ya que suceden fuera del área de las instalaciones de la empresa y en algunos casos su consecuencia es la defunción del trabajador a este tipo de accidentes de trabajo, están expuestos: vendedores, cobradores, mensajeros y ejecutivos quienes viajan de manera frecuente. Las consecuencias de estos accidentes se toman en consideración para determinar el 1% de prima a pagar sobre los salarios en el seguro de riesgos de trabajo.

El seguro de riesgos de trabajo es cubierto únicamente por los patrones y de este fondo se cubren algunas de las prestaciones en dinero que reciban los trabajadores y sus beneficiarios.

Las consecuencias de los accidentes y enfermedades de trabajo son: la incapacidad temporal, la incapacidad permanente parcial, la incapacidad permanente total y la muerte.

DECLARACIÓN ANUAL DE LA PRIMA DE SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

En el artículo 74 de la Ley del Seguro Social dispone que las empresas tienen la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, considerando como período de revisión del 1º. Enero al 31 de Diciembre, para presentar al Instituto Mexicano del Seguro Social durante el mes de Febrero siguiente, conforme al Reglamento para la clasificación de empresas y determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta.

ASPECTOS A CONSIDERAR PARA DETERMINAR LA PRIMA

1. La información que se debe declarar es la que corresponda a los casos de riesgos de trabajo terminados y sus consecuencias como: Número de Seguridad Social, Nombre del asegurado, Recaída o Revelación, fecha del accidente o de la calificación de una enfermedad de trabajo, tipo de riesgo, días subsidiados por incapacidad temporal, defunciones, porcentajes de valuación por incapacidad permanente y fecha de alta medica, que hayan ocurrido durante el periodo de revisión.
2. Para la determinación de la prima, no se considerará los accidentes en trayecto, es decir aquellos que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa.
3. Cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo y posteriormente sufra una recaída con motivo del mismo accidente, para la determinación de la prima no se tomará en cuenta la recaída, pero sí sus consecuencias.
4. Cuando por la evolución del padecimiento se incremente el porcentaje de valuación de una incapacidad permanente parcial del trabajador (revaluación), para efecto de determinar la prima, tal incremento no se tomará como caso de riesgo de trabajo, incidiendo únicamente para precisar el valor de la variable (suma de porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales).
5. Si durante el periodo de revisión la empresa se restablece en la misma actividad dentro de un lapso de seis meses o menos respecto a la fecha de la baja.

Deberá presentar la declaración correspondiente y si el tiempo es mayor se eximirá a la empresa de presentar la declaración.

6. Cuando un patrón deje de tener trabajadores durante más de seis meses y no ha comunicado baja patronal, al reanudar la relación obrero- patronal, será colocado en la prima media de la clase que corresponda a su actividad, si el periodo fuera de seis meses o menos será colocado en la prima en que venía cubriendo sus cuotas, siempre y cuando conserve la misma actividad.

7. Cuando la prima determinada resulte igual a la del período anterior, o se haya dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social o cambiado la actividad durante el periodo comprendido entre el 1º. de Enero y el 31 de Diciembre del año que corresponda, se eximirá a la empresa de la obligación de presentar ante el Instituto Mexicano de Seguro Social la declaración anual de la prima de Seguro de Riesgo de Trabajo. (*Declaración anual de la prima de seguro de Riesgos de trabajo. Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1999*)

1.6. -SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

Este seguro ampara a los trabajadores asegurados y a sus beneficiarios, a los pensionados por incapacidad permanente, invalidez, cesantía, vejez, viudez, orfandad y ascendientes.

BENEFICIARIOS:

- Esposa o concubina (la mujer con la que el asegurado ha vivido como si fuera su esposo durante cinco años y tienen hijos)
- Los hijos menores de 16 años y hasta 25 años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional y los hijos incapacitados.
- El padre y la madre del asegurado y del pensionado que vivan en el hogar de estos.

PRESTACIONES EN DINERO

1. *-Asegurado(a):* Subsidio del 60% del salario a partir del cuarto día de incapacidad. art.96 y 98

término: 52 semanas, previo dictamen se prorrogará hasta por 26 semanas.

Art.96

requisito: Haber cubierto cuatro semanas antes de la enfermedad, para eventuales seis en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad. Art.97

2. *-Asegurada (maternidad):* Subsidio del 100% del salario. art.101

término: 42 días anteriores y 42 posteriores al parto. Art.101

requisitos: art.102

- cotizar 30 semanas en los últimos 12 meses anteriores al pago del subsidio.

- que el IMSS haya certificado el embarazo y la fecha probable del parto.

-que no ejecute trabajo alguno mediante retribución durante los períodos de incapacidad.

PRESTACIONES EN ESPECIE

Se otorgan a:

- Los trabajadores asegurados
- Los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, viudez, orfandad y ascendientes.
- Los padres del asegurado cuando vivan en el mismo techo y dependan económicamente de él.
- Los hijos del asegurado, aún cuando estos sean de concubinas.
- La esposa del asegurado a falta de ésta, la concubina si reúne los requisitos de ley.

Y tienen derecho:

- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria por 52 semanas pudiendo prorrogarse por 52 semanas más art. 91 y 92.
- La asegurada, la esposa o la concubina tendrá derecho a la asistencia obstétrica y a la ayuda para lactancia durante seis meses. Art.94
- La asegurada, una canastilla al nacer el hijo cuyo importe determinará el consejo técnico. Art.94. (RODRIGUEZ González, Gilberto. Gerard Bertrand, Alejandro *Ley del Seguro Social. Doctscal, México. 1999*)

1.7. -SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Los riesgos protegidos por este seguro son la invalidez y la muerte del asegurado o de pensionado por invalidez.

SEGURO DE INVALIDEZ: Es para trabajadores que se hallen imposibilitados para procurarse mediante el trabajo habitual, una remuneración superior al 50% a la que perciban durante el último año de trabajo, esta imposibilidad deberá derivarse de una enfermedad o accidente no profesional, la declaración de invalidez, deberá ser realizada por el instituto mexicano del seguro social. Las prestaciones en dinero del pensionado por invalidez se cubren con la contratación del seguro de renta vitalicia.

REQUISITOS:

- Si el dictamen de invalidez es menor del 75% se requieren 250 semanas cotizadas.
- Si el dictamen de invalidez es de 75% o mayor se requieren 150 semanas cotizadas. Art.122

El trabajador declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización, podrá retirar en un momento en que lo desee, el saldo de su acta individual del seguro de retiro, cesantía y vejez en una sola exhibición. Art.122.

1.- **PENSIÓN TEMPORAL (art. 121):** La otorga el IMSS con cargo a este seguro por períodos renovables en casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo o cuando por la continuidad de una enfermedad no profesional se determina el disfrute de un subsidio y la enfermedad persista.

2.- **PENSIÓN DEFINITIVA (art. 121):** Corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza.

SEGURO DE VIDA

A partir de la fecha de fallecimiento del pensionado por invalidez, el seguro de sobrevivencia otorga prestaciones en dinero a los beneficiarios que reúnan los requisitos de la ley, estas prestaciones en dinero son las pensiones de viudez, orfandad y de ascendientes. Art. 131, 135 y 137.

El seguro de invalidez y vida se pagará mensualmente y él limite superior del salario al cuál se le aplicarán los porcentajes que determina la ley será para 1997 de 15 veces el salario mínimo general del D.F. y se aumentará un salario mínimo por año hasta llegar a 25 en el año 2007. (YAN Rubio, Rafael. Nueva ley del seguro Social 1997. Etiquetas e impresiones. 2ª. Ed. México 1997)

1.8. SEGURO DE RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

Este seguro comprende tres grandes conceptos que otorgan prestaciones en dinero en vida del trabajador, las situaciones protegidas son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, a la muerte del pensionado, en los términos y modalidades previstas en la ley, los beneficiarios tienen derecho a pensiones de viudez, orfandad o ascendientes.

Cuando el pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez fallece, las prestaciones a que tienen derecho los beneficiarios del pensionado, son por cuenta del seguro de sobrevivencia.

Con el seguro de retiro y el de cesantía en edad avanzada y vejez se integran dos de las principales subcuentas de la cuenta individual que manejan las administradoras de fondos para el retiro (AFORES) con los diversos porcentajes que aportan los patrones, los trabajadores y el gobierno.

Los asegurados que reúnan los requisitos de ley para obtener una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

1. Pensión
2. Asistencia médica en los términos del capítulo IV del título II, para el pensionado y sus beneficiarios.
3. Asignaciones familiares.
4. Ayuda asistencial.

El seguro de retiro se pagará bimestralmente y el límite superior del salario será de 25 veces el salario mínimo general del D.F.

REQUISITOS PARA CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (ART.154 Y 162):

- Tener cotizadas 1250 semanas
- Ser mayor de 60 años para cesantía en edad avanzada
- Haber cumplido 65 años para vejez

Las prestaciones que reciben en vida los pensionados por cesantía en edad avanzada y vejez se obtienen por el contrato del seguro de renta vitalicia. Y cuando el pensionado fallece, las prestaciones que tienen derecho los beneficiarios del pensionado, son por cuenta del seguro de sobrevivencia.

OPCIONES PARA QUIENES CUMPLAN LA EDAD Y NO TENGAN 1250 SEMANAS.

1. Retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición.
2. Si tiene 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro
3. de enfermedades y maternidad.

AYUDA PARA GASTOS DE MATRIMONIO:

Este seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, otorga la posibilidad de que los asegurados que cumplan con los requisitos de ley (art. 165), reciban una ayuda para gastos de matrimonio equivalente a 30 días de salario mínimo general que rija en el D.F.

REQUISITOS:

- Tener acreditadas un mínimo de 150 cotizaciones semanales a la fecha de celebración del matrimonio.
- Comprobar la muerte de la persona que registro como esposa en el IMSS o exhibir el acta de divorcio.
- Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el IMSS como esposa.
- Conservación de derechos, si contrae nupcias dentro de los 90 días hábiles, contados a partir de la fecha de su baja.
- Esta ayuda se otorga por una sola vez.

1.9. SEGURO DE GUARDERIAS Y DE LAS PRESTACIONES

SOCIALES

1. -GUARDERIAS

Para la madre trabajadora y para el trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, con edades de 3 días a 4 años, mientras no contraigan matrimonio o se unan en concubinato se establece el derecho de inscribirlos en guarderías infantiles del Seguro Social que proporcionarán los cuidados durante la jornada de trabajo, estos cuidados incluyen los servicios de aseo, alimentación, salud y recreación en forma gratuita. Art. 201,203,205,206. Y tienen una conservación de derechos durante cuatro semanas posteriores a la baja.

El servicio de guarderías se ha incrementado considerablemente pero aún no alcanza a cubrir la demanda, es por ello que el Seguro Social ha establecido la modalidad de guarderías del orden participativo que funcionan con la figura de asociación en participación.

Las guarderías participativas permiten que un mayor número de madres trabajadoras utilicen este importante servicio que es el mismo que reciben en las guarderías del Seguro Social.

El financiamiento del nuevo esquema de guardería participativa se basa en la determinación de un costo por niño que asiste a la guardería, esta cantidad se otorga en forma periódica por el Seguro Social a la asociación civil de la guardería y con ella se cubren los gastos del sostenimiento de la guardería participativa, tales como: salarios, rentas, alimentos, mobiliario y demás gastos propios de la guardería participativa.

CLASES O TIPOS DE GUARDERIAS

- a) .- Tradicionales: son las guarderías que son propiedad del IMSS (operadas con trabajadores del Seguro Social).
- b) Participativas: las que son operadas a través de una asociación civil, a estas el IMSS les paga una cuota por niño que asista.

2. -PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales comprenden: Las prestaciones sociales institucionales y las prestaciones de solidaridad social, para la ejecución de este programa solo se podrá destinar como máximo 20% del importe recaudado en este seguro y un 80% para guarderías. Art. 208, 211.

a). - Prestaciones sociales institucionales: son proporcionadas mediante programas de promoción de salud, educación higiénica, sanitaria y primeros auxilios, mejoramiento de alimentación, y vivienda, desarrollos culturales y deportivos, regularización del estado civil, cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo, centros vacacionales, establecimiento y administración de velatorios, art. 209.

b). - Prestaciones de solidaridad social: comprenden las acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria. Art. 214

Las cuotas que se pagan por este seguro es el 1% sobre el total de los salarios base de cotización de los trabajadores, independientemente que se tengan solo trabajadores y no existan madres con hijos en edad de guardería. (YAN Rubio, Rafael. Nueva Ley del Seguro Social 1997. Etiquetas e impresiones 2ª Ed. México 1997)

1.10. CALCULO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES

Ejemplo 1:

Trabajador: Jose Francisco barojas Ramírez
 Salario diario integrado: 661.25 (limite 25 SMG)
 Dias: 31 laborados

RAMA: Enfermedades y Maternidad

1) Cuota (13.90% s/salario mínimo)
 fija

patron	(13.90%*34.45=4.79)		
	(4.78855*31=		148.49

2) + Cuota adicional

excedente 3 SMGDF 34.45*3 =103.35

patron	661.25-103.35=558		
	558*6%=33.48		
	33.48*31=	1037.88	

trabajador 661.25-103.35=558

558 * 2%=11.16

11.16 * 31=

345.96 1383.84

=====

3) + Cuota de prestaciones en especie
 gastos médicos pensionados art.25

patron	661.25 * 1.05% =6.94		
	6.94*31=	215.14	

trabajador 661.25 * 0.375% = 2.48

2.48 * 31 =

76.88 292.02

=====

4) + Cuota de prestaciones en dinero

patron	661.25 * 0.70% = 4.63		
	4.63 * 31 =	143.53	

trabajador 661.25* 0.25% = 1.65

1.65 * 31 =

51.15 194.88

=====

TOTAL CUOTA DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD 2019.03

=====

RAMA: Riesgos de trabajo

prima = 0.54355% (prima media - clase I)

patron 661.25 * 0.54355% = 3.59

3.59 * 31 =

111.29

RAMA: Invalidez y vida (17 SMGDF)

patron 585.65 * 1.75% = 10.25

10.25 * 31

317.75

=

trabajador 585.65 * 0.625% = 3.66

3.66 * 31 =

113.46

431.21

=====

RAMA: Guarderías y prestaciones sociales

patron 661.25 * 1% = 6.61

6.61 * 31 =

204.91

SUMA TOTAL CUOTAS DE IMSS

2766.44

=====

DETERMINACION DE CUOTAS PARA EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

1) RAMA : Retiro

(patron)

661.25 * 2% = 13.22

13.22 * 31 =

409.82

2) + RAMA: Cesantía y vejez

(bipartita)

patron 585.65 * 3.150% = 18.45

18.45 * 31

571.95

=

trabajador 585.65 * 1.125% = 6.59

6.59 * 31 =

204.29

776.24

=====

SUMA TOTAL CUOTAS PARA SAR

1186.06

=====

Ejemplo 2:

Trabajador: Laura González Cabrera

Salario diario integrado: 124.65

Dias: 30 laborados

RAMA: Enfermedades y Maternidad

1) Cuota (13.90% s/salario mínimo)

fija

patron (13.90%*34.45=4.79)

(4.78855*30=

143.66

2) + Cuota adicional

excedente 3 SMGDF 34.45*3 =103.35

patron 124.65-103.35=21.30

21.30*6%=1.28

1.28*30=

38.40

trabajador 124.65-103.35=21.30

21.30 * 2%=0.426

0.426 * 30=

12.78

51.18

=====

3) + Cuota de prestaciones en especie

gastos médicos pensionados art.25

patron 124.65 * 1.05% =1.31

1.31*30=

39.30

trabajador 124.65 * 0.375% = 0.467

0.467 * 30 =

14.01

53.31

=====

4) + Cuota de prestaciones en dinero

patron 124.65 * 0.70% = 0.8725

0.8725 * 30 =

26.17

trabajador 124.65* 0.25% = 0.3116

0.3116 * 30 =

9.35

194.68

=====

=====

TOTAL CUOTA DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

442.83

=====

RAMA: Riesgos de
 irabajo
 prima = 0.54355% (prima media - clase I)
 patron 124.65 * 0.54355% = 0.6775
 0.6775 * 30 = 20.32

RAMA: Invalidez y vida (17 SMGDF)
 patron 124.65 * 1.75% = 2.18
 2.18 * 30 = 65.44

trabajador 124.65 * 0.625% = 0.7790
 0.7790 * 30 = 23.37 88.81
 =====

RAMA: Guarderías y prestaciones sociales
 patron 124.65 * 1% = 1.2465
 1.2465 * 30 = 37.39

SUMA TOTAL CUOTAS DE IMSS 589.35
 =====

DETERMINACION DE CUOTAS PARA EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

1) RAMA : Retiro (patron)
 124.65* 2% = 2.49
 2.49 * 30 = 74.79

2) + RAMA: Cesantía y vejez (bipartita)
 patron 124.65 *3.150% = 3.92
 3.92 * 30 = 117.60

trabajador 124.65 * 1.125% = 1.40
 1.40 * 30 = 42.06 159.66
 =====

SUMA TOTAL CUOTAS PARA SAR 234.45
 =====

Ejemplo 3:

Trabajador: Susana Villagomez Lopez

Salario diario integrado: 34.45

Dias: 30 laborados

RAMA: Enfermedades y Maternidad

1) Cuota (13.90% s/salario mínimo)

fija

patron (13.90%*36.01=4.79)

(5.005*30=

150.16

2) + Cuota adicional

excedente 3 SMGDF 34.45*3 =108.03

patron 36.01-108.03= (72.02)

0 * 6%= 0

0 * 30=

0.00

trabajador 36.01-103.35= (72.02)

0 * 2%= 0

0 * 30=

0.00

0.00

3) + Cuota de prestaciones en especie

gastos médicos pensionados art.25

patron 36.01 * 1.05% =0.3781

0.3781*30=

11.34

trabajador 36.01 * 0.375% = 0.1350

0.1350 * 30 =

4.05

15.39

4) + Cuota de prestaciones en dinero

patron 36.01 * 0.70% = 0.2520

0.2520 * 30 =

7.56

trabajador 36.01* 0.25% = 0.0900

0.0900 * 30 =

2.70

10.26

TOTAL CUOTA DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

175.81

RAMA: Riesgos de trabajo

prima = 0.54355% (prima media - clase I)

patron 36.01 * 0.54355% = 0.1957

0.1957 * 30 = 5.87

RAMA: Invalidez y vida (17 SMGDF)

patron 36.01 * 1.75% = 0.6301

0.6301 * 30 = 18.90

trabajador 36.01 * 0.625% = 0.2250

0.2250 * 30 = 6.75 25.65

=====

RAMA: Guarderías y prestaciones sociales

patron 36.01 * 1% = 0.3601

0.3601 * 30 = 10.80

SUMA TOTAL CUOTAS DE IMSS

218.13

=====

DETERMINACION DE CUOTAS PARA EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

1) RAMA : Retiro (patron)

36.01 * 2% = 0.7202

0.7202 * 30 = 21.60

2) + RAMA: Cesantía y vejez (bipartita)

patron 36.01 * 3.150% = 1.1343

1.1343 * 30 = 34.02

trabajador 36.01 * 1.125% = 0.4051

0.4051 * 30 = 12.15 46.17

=====

SUMA TOTAL CUOTAS PARA SAR

67.77

=====

CAPITULO 2 PROGRAMAS

2.1 DEFINICIÓN

G.R. TERRY: “Un plan que incluye el uso futuro de diferentes recursos en un patrón integrado, y que establece una secuencia requeridos y programas cronológicos, para el logro de los objetivos fijados.”

GOMEZ CEJA: “Aquellos planes que no solamente fijan los objetivos de la secuencia de operaciones, si no principalmente, el tiempo necesario para ejecutar cada una de sus partes.”

SALVADOR MERCADO H: “Es el conjunto de actividades a desarrollar en un tiempo determinado y tiende a alcanzar las metas fijadas.”

La programación nos permite proporcionar un medio para reconocer diversas alternativas y decidir la forma más rápida y económica de alcanzar un objetivo concreto.

2.2. TIPOS DE PROGRAMAS

Se clasifican como generales y particulares:

a). - Generales: contiene normas y procedimientos de tipo general de la empresa.

b). - Particulares: Contiene normas y procedimientos específicos de un solo departamento de la empresa.

Existen también programas derivados, los referidos a una obra, a un proyecto a la venta de un producto especial, los muy detallados y concretos para una máquina, una persona o un puesto concreto.

Los programas pueden ser:

a). - Programas a corto plazo: Debe disponerse fácilmente de la información necesaria que indique los progresos corrientes y la dirección correcta. Estos programas se realizan a uno, dos, tres, seis meses y hasta dos años.

b). - Programas a largo plazo: Son amplios, se da importancia a períodos específicos y se realizan a más de cinco años.

2.3 UTILIDAD Y VENTAJAS DE LOS PROGRAMAS

- Proporciona un plan a seguir
- Sirve para coordinar las operaciones de diversos departamentos.
- Son base para controlar, una vez que el administrador haya determinado las etapas que deben realizarse y el tiempo, pueden utilizarse esos datos para medir el proceso alcanzado.

- Facilita la delegación de funciones, porque se establece los límites para delegar tareas en los ejecutivos a él subordinado.
- Sirve para evitar cualquier repetición en el trabajo y dan a cada uno de los ejecutivos, una guía precisa y segura para cumplir con sus actividades.
- Facilita la óptima utilización de los recursos de la empresa y la selección de los mejores medios para alcanzar los fines de ésta.
- Reducen las improvisaciones, las falsas maniobras y los cambios injustificados de orientación.
- Incrementa la destreza para dirigir hombres, fomenta la estabilidad del personal dirigente y estimulan su calidad moral, al exigir mayor actividad que la rutinaria. desarrollo de la competencia profesional y un mejor conocimiento de la empresa.
- Disminuyen las interferencias departamentales y facilitan una mejor acción integrada y dirigida.
- Permiten el desarrollo y mejoramiento más eficaces de procedimientos y sistemas.
- Dan una base técnica y de operación continua para la delegación de autoridad, reduciendo el tiempo de capacitación de los ejecutivos, las malas interpretaciones, exceso de consultas y las decisiones equivocadas.
- Cuando la supervisión se dificulta por una inevitable dispersión geográfica, resulta un auxiliar poderoso.
- Son un pre-requisito para el control contable y administrativo.

- Permiten que la acción directiva sea continua, siempre que la programación sea ininterrumpida año tras año.

FUENTE: H. Mercado, salvador. Administración aplicada(teoría y práctica) Limusa. 1ª. Ed. 1990.

2.4 ASPECTOS QUE SE CONSIDERAN EN LA FORMULACIÓN DE UN PROGRAMA

1.- Cualquier programa que se desee implementar primero deberá ser aprobado por la dirección general o la máxima autoridad administrativa, y deberán presentarse para facilitar su aprobación lo siguiente:

- a). - Presentar el programa con todos sus detalles
- b). - Fijar su costo y los beneficios que habrá de producir dicho programa
- c). - Fijar tiempo para obtener resultados

2. - Una vez que se haya obtenido la aprobación por la dirección general, se debe convencer a las personas que aplicarán dicho programa que es necesario y provechoso, de lo contrario se puede causar conflictos.

3. - Otro aspecto muy importante, se debe planear el momento más oportuno para implementar el programa, ya que de esto depende que tenga éxito o no.

2.5 PASOS PARA REALIZAR UN PROGRAMA

Se debe seguir los siguientes pasos:

1. *Fijar los objetivos:* Es indispensable que se establezca un objetivo para poder trabajar en ello.
2. *Determinar las etapas principales:* Se debe establecer las etapas más importantes para conducirnos hacia el propósito deseado.
3. *Establecer prioridades:* A las etapas importantes le debemos dar un orden de prioridad.
4. *Fijar fechas objetivo:* Se debe establecer fechas para cada etapa del programa y de esta manera se podrá verificar el cumplimiento en el tiempo adecuado.
5. *Determinación de detalles:* deben delegarse, teniendo en cuenta las fechas objetivo fijadas

La programación debe ajustarse a:

- *Objetivos establecidos:* hay que recordar que el motivo principal, son los objetivos fijados y que los programas deben coadyuvar a su consecución.
- *Recursos del organismo social:* hay que tomar en cuenta para programar los Recursos Humanos, Financieros y Materiales.
- *Naturaleza de las operaciones:* el responsable de programar debe estar enterado perfectamente de qué es lo que la empresa está haciendo, como lo hace, cuánto cuesta, cuanto tiempo lleva hacerlo.

- Las condiciones técnicas: los programadores deben rodearse de equipo de diversos expertos que colaboren comunicándole los avances técnicos que se encuentran estrechamente relacionados con las actividades de la empresa.

La formulación de un programa incluye objetivos, normas de actuación, políticas, procedimientos y métodos a fin de obtener un sistema normativo, el cual es necesario que se sujeten a las acciones colectivas, tanto de los subordinados como los directivos, pero no necesariamente debe cumplir con todos estos requisitos. Los programas trazan las acciones que deben emprenderse, por quién, cuándo, y dónde. Las suposiciones, las obligaciones, y el área afectada, son fijadas por un programa.

Al llevar a cabo la preparación de los programas, es necesario tomar en cuenta:

- Los programas, tanto departamentales como seccionales, deben servir de antecedente para la formulación del programa integral, con el objeto de hacer más sencilla la redacción de este último y facilitar la coordinación de todos.
- Se deben delinear con precisión las actividades que deberán realizarse, señalando las fechas de iniciación, de terminación, lugar, tiempo etc.
- Los programas deben utilizarse como medida de una ejecución eficiente.
- Es necesario eliminar, hasta donde sea posible, todas las conjeturas e incertidumbres.
- Es indispensable tomar en cuenta que el curso completo de acción puede determinarse por la necesidad de llevar a cabo un trabajo con un plazo y un costo previamente determinados

SELECCIÓN DE UN PROGRAMA

Para seleccionar un programa se deben tomar los siguientes criterios:

- Potencial de beneficios
- Escala de costos y tiempos
- Resultados demostrados en otro lugar
- Disponibilidad de personal calificado y con recursos
- Posibilidad de aplicación a la empresa
- Flexibilidad

2.6 TECNICAS DE PROGRAMACIÓN

H.L. GANTT, crea en 1932 cinco gráficas para emplearlas en controles industriales.

1. **GRÁFICA DE TRABAJO:** Mide el desempeño de un equipo de trabajo de una organización comparado con el total al que se tuvo que haber llegado, y se van anotando con claves los motivos por el cual no se alcanzó dicho total.

2. **GRÁFICA DE COORDINACIÓN:** Esta gráfica se describe con una línea vertical delgada, el día y la hora en que debe iniciarse alguna actividad y con otra línea vertical delgada, la hora y el día en que debe terminarse la actividad, y finalmente uniendo las dos verticales con una línea delgada el punto más elevada entre ellas. En cuanto la actividad a realizar va avanzando se inicia otra línea gruesa debajo de donde inicia la actividad, haciéndola avanzar

conforme la actividad se vaya realizando. En ésta gráfica nos podemos encontrar con las siguientes circunstancias: a) Cuando el tiempo real coincida con el tiempo estimado, la línea gruesa tendrá que llegar exactamente con la segunda línea vertical, donde estimamos la hora y el día de terminación de la actividad. b) Cuando el tiempo real es menor al tiempo estimado, la línea gruesa no llegará a la segunda línea vertical. c) Cuando el tiempo real es mayor al tiempo estimado, la línea gruesa sobrepasa a la segunda línea vertical.

3. **GRÁFICA DE CARGA:** Esta gráfica se utiliza para no asignar a una máquina o una persona más de una tarea a realizar dentro del mismo tiempo y detectar el tiempo libre para ocuparlo, se realiza asignando un renglón a cada máquina o a cada persona y unas columnas para cada semana y a su vez se subdividen en seis pequeñas columnas cada una para poder controlar los días, después se indica con una línea delgada el tiempo de terminación de la tarea asignada, según estimación, mientras tanto con línea gruesa se va registrando el tiempo real.

4. **GRÁFICA DE PROGRESO:** Es muy utilizada para comparar pronósticos de ventas contra las ventas reales. Se elabora destinando una columna para cada unidad de tiempo que se desea medir ya sea día, semana o mes y en la parte superior izquierdo de cada columna se anota el valor estimado para esa unidad

de tiempo y a la derecha la acumulación. Se registra con una línea delgada para cada unidad de tiempo la realidad que se presentó u con una línea gruesa se va señalando la acumulación.

5. **GRÁFICA DE FISCALIZACIÓN:** Se utiliza para hacer una comparación de lo que se espera en un futuro contra los datos numéricos históricos.

FUENTE: H. Mercado, Salvador. Administración aplicada (teoría y práctica). Limusa. 1ª. Ed. 1990.

2.7 PROGRAMA DE TRABAJO

Al realizar un programa de trabajo, se debe considerar los siguientes puntos:

- Identificación: nombre del estudio
- Responsable(s): unidad o grupo que tendrá a su cargo su implantación.
- Area(s): universo bajo estudio.
- Clave: número progresivo de las actividades estimadas.
- Actividades: pasos específicos que tienen que efectuarse para captar la información.
- Fases: definición del orden secuencial para realizar las actividades.
- Calendario fechas asignadas para el inicio y terminación de cada fase.
- Representación gráfica: descripción del programa en cuadros e imágenes.
- Formato: presentación y resguardo del programa del trabajo.
- Reportes de avance: seguimiento de las acciones.
- Periodicidad: espacio de tiempo dispuesto para informar avances.

2.8 IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Para realizar la implantación del programa es necesario determinar las actividades que deben desarrollarse y la secuencia para su realización. Así mismo deben fijarse el tiempo y las fechas en que habrán de iniciarse y terminar cada una de las actividades del programa, estableciendo claramente la responsabilidad de su ejecución.

En el programa se debe precisar el método de implantación que se considere más viable de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Tipo de estudio
- Alcance
- Recursos asignados
- Desarrollo tecnológico de la organización
- Nivel técnico del personal
- Actitud de los niveles de decisión
- Medio ambiente

MÉTODOS DE IMPLEMENTACIÓN

1. **MÉTODO INSTANTÁNEO:** Si las medidas de mejoramiento que pretendemos realizar son sencillas, no involucran un número excesivo de unidades administrativas, no implican un gran volumen de funciones, sistemas u operaciones, o si en la organización exista una sólida infraestructura administrativa se puede utilizar éste método.

2. **MÉTODO DEL PROYECTO PILOTO:** Este método es recomendable cuando se desee realizar programas generales y cuando existan condiciones de trabajo más o menos homogéneas en toda la organización. Consiste en realizar un ensayo con los resultados del estudio en sólo una parte de la organización, con la finalidad de medir efectos. Permite realizar cambios en una escala reducida, llevando a acabo cuantas pruebas sean necesarias para determinar la validez y efectividad de la propuesta antes de su implantación global. Una desventaja es que no siempre es posible asegurar que lo que es válido para un área o departamento será también para toda la organización.

3. **MÉTODO DE IMPLEMENTACIÓN EN PARALELO:** Cuando se trata de proyectos que implican el manejo de mucha información o de carácter estratégico, un volumen considerable de recursos o para garantizar la seguridad de un sistema de trabajo, se emplea este método que representa la operación simultánea, por un período determinado, tanto del ambiente de trabajo o condiciones tradicionales de la que se van a implementar. Este método sirve para cuando se presente alguna contingencia, puede afrontarse sin precipitaciones y que el personal que se encargará de las nuevas funciones, sistemas, procedimientos. se vaya familiarizando con ellos sin la presión que significa cometer errores de efectos irreversibles.
Cuando el mismo personal que se encarga de realizar las actividades tradicionales va a tener bajo su responsabilidad la implementación de las

medidas de cambio, se recomienda la programación de periodos especiales de trabajo en paralelo para no afectar el funcionamiento normal de trabajo. Para la implementación al paralelo es conveniente contar con información que permita prever modificaciones en el funcionamiento de la organización, sobre todo aquellas organizaciones que conlleven una relación con el público en general, debe dotar al personal con los elementos necesario para que pueda cumplir con las tareas que se le asignen eficientemente.

Este método es recomendable en casos que incluya información que pueda descontrolar al personal de la organización hasta el momento en que se tenga la seguridad de que no existan fallas.

4. **MÉTODO DE IMPLEMENTACIÓN PARCIAL O POR APROXIMACIONES SUCESIVAS.** Este método es recomendable para implementar cambios de gran magnitud. Consiste en seleccionar parte o pequeñas porciones del mismo e implementarlas procurando hacerlo sin causar grandes alteraciones y avanzar al siguiente paso sólo cuando se haya consolidado el anterior, lo que permite un cambio gradual y controlado.

COMBINACIÓN DE MÉTODOS. Consiste en la aplicación de más de un método para implementar cualquier programa.

2.9. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se debe realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del desarrollo global del estudio para precisar los avances logrados después de su implantación, lo que permite establecer un marco comparativo entre lo planeado y lo realizado.

Normalmente una tarea de estas características se lleva a cabo al final del periodo fijado en el programa de trabajo dispuesto en la propuesta técnica del estudio, pero de hecho todo el tiempo, desde su inicio, se debe realizar una evaluación continua de resultados, ya que las unidades de medida previamente determinadas y el procedimiento para su seguimiento, hacen posible la preparación de reportes de avance a los niveles de decisión lo que garantiza el control de las acciones normales o extraordinarias a que pueda enfrentarse el estudio para conservar su dirección y objetividad. (BENJAMIN Franklin, Enrique. Organización de empresas (análisis, diseño y estructura). Mc Graw hill. 1ª. Ed. México. 1999. 341 p.p.

CAPITULO 3: ERRORES QUE LLEVAN AL MAL PAGO DE CUOTAS.

3.1 DUPLICIDAD DE NUMEROS DE SEGURIDAD SOCIAL

Con motivo del envío a las empresas por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social de las nuevas cédulas de determinación mensual y bimestral (COB-01 y COB-02) se han podido observar algunas irregularidades relacionadas con el nombre y número de seguridad social de los trabajadores, ya que no se tomaron dichos datos de estas cédulas tal y como aparecía por instrucción del propio del Instituto se debe realizar las correcciones y aclaraciones pertinentes.

En cuanto a la duplicidad de números de seguridad social que continúan presentándose, el procedimiento que los propios trabajadores deberán llevar a cabo para estar en posibilidad de recibir los servicios es el siguiente:

- a). -Acudir al departamento de prestaciones de la unidad medica familiar a la que se encuentran adscritos, con su hoja rosa (formato Afii-02) en donde se buscará en pantallas su registro.

- b).-De encontrarlo bajo dos números de seguridad social, deberá acudir a la subdelegación que le corresponda, directamente al Departamento de Vigencia de Derechos a efecto de solicitar se efectúe la corrección.

En la subdelegación deberá presentar dos copias de la hoja rosa a efecto de que le expidan el formato hoja de certificación de derechos para que se haga constar el número de afiliación correcto. Una copia de dicho formato deberá entregarse a la unidad medica familiar para que se haga la corrección respectiva y otra al patrón a efecto de ser utilizado en posteriores avisos o liquidación de pago.

Otra forma de corregir la duplicidad de números de Seguridad Social es la presentación de un escrito libre, donde se informa del número con el que se está cotizando, acompañado de la copia de la baja con el número de Seguridad Social incorrecto y copia de la cédula de determinación de cuotas obrero patronales que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social, donde muestre la duplicidad de números del trabajador. Deberá darse una copia del escrito sellado por el Instituto al trabajador para que realice el cambio en la Unidad Medica Familiar. (SERNA Barrera, Alejandro. Información Dinámica de Consulta Servicio de consultoría empresarial. Expansión. México 1999)

3.2.0. CORRECCIÓN DE ERRORES EN AVISOS AFILIATORIOS

Se plantea con frecuencia, el cómo se puede corregir los datos que en forma equivocada fueran anotados en los avisos de inscripción, modificación de salario y baja de los trabajadores.

Al respecto en el artículo 20 del reglamento de afiliación, solo se resuelve la problemática en cuanto a la corrección de la fecha de ingreso de los trabajadores y del importe y modificaciones de salarios. Se faculta al Instituto para que, en caso de proceder, corrija la información contenida en los avisos de inscripción de trabajadores presentados por los patrones, estableciendo las siguientes reglas para las correcciones solicitadas por patrones cuya procedencia sea comprobada:

- Si se refiere a la fecha de inscripción, reingreso o modificación de salario del trabajador, el Instituto realizará la corrección respectiva, previo pago, en su caso, que el patrón realice de las prestaciones que el IMSS hubiere otorgado indebidamente al trabajador.
- Si se trata de un salario inferior a uno superior, la corrección surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir las cuotas, o, en su caso, el fincamiento de los capitales constitutivos que proceda.
- Si se trata de un salario superior a uno inferior, ésta surtirá efectos a partir de la fecha de la presentación de la solicitud, salvo que se presente antes de realizar el pago dentro de los 17 primeros días del mes siguiente al que se

pretenda que surta efectos la modificación salarial, caso en el que la corrección surtirá efectos a partir de la fecha manifestada en la solicitud, debiéndose cubrir únicamente las prestaciones que se hubieren otorgado indebidamente al trabajador.

MODIFICACIÓN DE SALARIOS VARIABLES

Se precisa que tratándose de modificación de salarios variables, de la parte variable de salarios mixtos, así como de las derivadas de revisiones de contratos colectivos que afecten los salarios anteriores, se considerará como fecha de origen de los cambios, el primer día del mes calendario siguiente al que sirvió de base para establecer las modificaciones.

En los casos en que los patrones presenten en forma extemporánea avisos descendientes de modificación de salario, los cambios surtirán efectos a partir de la fecha de recepción de los avisos.

Se presentará modificación de salario cuando se incremente los salario mínimos y los porcentajes que otorga la Compañía, y este sea mayor a lo establecido en la Ley Federal de Trabajo sobre aguinaldo y prima vacacional o cuando el trabajador reciba otras prestaciones integrantes del salario base de cotización.

3.2.1. CORRECCIÓN DE NOMBRES

Para corregir nombres de trabajadores se debe presentar ante el departamento de afiliación, una copia del aviso de inscripción (afil-02), una copia del acta de nacimiento para comprobar el nombre correcto y dos copias del escrito. El Instituto Mexicano del Seguro Social regresa un formato donde se confirma la corrección hecha, la cual deberá entregarse una copia para el trabajador y otra para el expediente que tiene la empresa.

3.2.2. CERTIFICACIÓN DE BAJAS

En la cédula de determinación de cuotas obrero patronales que el Instituto Mexicano del Seguro Social envía mensualmente a las empresas para llevar a cabo su comparación, se detectan trabajadores de los cuales ya se ha presentado su respectiva baja. El procedimiento a seguir para cancelar dichos movimientos es el siguiente:

- Dos copias de la baja
- Una copia de la cédula que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social, *donde se encuentra el trabajador.*
- Dos copias del escrito donde se pida la certificación de las bajas correspondientes.

Esta certificación de bajas o de trabajadores que no existen en la empresa es muy importante, ya que si no se realiza provoca diferencias a cargo, por lo que debemos preocuparnos por tener la misma base de datos con este Instituto.

Al presentar las copias de los documentos para realizar la corrección de nombres de los trabajadores, números de Seguridad Social o certificación de movimientos, se deberá presentar los originales para su comparación en el Instituto Mexicano del seguro Social.

OMISION EN LAS BAJAS DE LOS TRABAJADORES

El art. 35 reproduce lo dispuesto por el art.37 de la ley del IMSS, en el sentido de que, "en tanto el patrón no represente al instituto al aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectiva", aclarando que esta situación rige solo cuando se trate de bajas extemporáneas , si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

BAJA DE TRABAJADORES INCAPACITADOS

Independientemente de que se precisa que no surtirá efectos legales o administrativos el aviso de baja, presentando por el patrón durante el periodo de vigencia del certificado de incapacidad temporal que el instituto hubiere otorgado al trabajador, se establece de manera excesiva que si a pesar de ello, el IMSS

recibe y opera el aviso, el patrón estará obligado a presentar un nuevo aviso de baja cuando proceda.

3.3. MOVIMIENTOS NO APLICADOS AL SUA

En las empresas con alta rotación de personal, otro aspecto que no debemos olvidar es aplicar absolutamente todos los movimientos generados en el periodo a pagar como: altas, bajas. Modificaciones de salario, incapacidades, faltas, reingresos etc.. En el Sistema Unico de Autodeterminación (SUA), el no incluir una alta genera que a los trabajadores se les niegue el servicio médico por falta de pago y genera una multa de 50 a 75 veces el salario mínimo general vigente.

Tanto las bajas, modificaciones de salario, incapacidades, faltas no incluidas en el SUA, provoca que la empresa pague más de lo que debería pagar, por lo que se tendría una fuga de dinero muy importante. Y en el caso de las modificaciones si es a la alta provoca diferencias a cargo.

PAGO DE DIFERENCIAS Y RECARGOS A TRAVES DEL SUA

Una de las inquietudes de las organizaciones es como pueden determinar el importe de las diferencias de cuotas no pagadas oportunamente al IMSS, a fin de poder enterarlas con los recargos correspondientes, por lo que resulta procedente lo siguiente:

Estos formatos son de gran utilidad, ya que cuando se presente un problema de fuerza mayor con solo solicitarlo, la empresa queda exenta de cualquier multa al respecto, y sobre todo el trabajador no se ve afectado, porque se debe cotizar en el SUA desde el día que inició a laborar en la empresa. Es importante transcribir el artículo 73 del Código Fiscal de la Federación, al respecto dice:

“No se impondrán multas cuando se cumpla en forma espontánea las obligaciones fiscales fuera de los plazos señalados por las disposiciones fiscales o cuando se haya incurrido en infracción a causa de fuerza mayor o de caso fortuito.”

Ver Anexo 1,2,3. (RODRIGUEZ González, Gildardo. Gerard Bertrand Alejandro. Seguro Social 1999. Dofiscal . México. 1999.)

CAPITULO 4: MULTAS Y SANCIONES

4.1 CASOS EN LOS QUE PROCEDE

A continuación se presenta las multas que el patrón deberá pagar, en caso de no cumplir correctamente con sus obligaciones que tiene con el Instituto.

CONDUCTA INFRACTORA	SANCIONES
No registrarse ante el Instituto, o hacerlo fuera del plazo establecido en la ley.	Multa equivalente al importe de 211 a 350 veces el salario mínimo.
No inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea	Multa equivalente al importe de 211 a 350 veces el salario mínimo.
No comunicar al Instituto o hacerlo extemporáneamente, las modificaciones al salario base de cotización de sus trabajadores	Multa equivalente al importe de 76 a 125 veces el salario mínimo.
No determinar o determinar en forma extemporánea, las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo	Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario mínimo
No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual de Retiro, Cesantía.	Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario mínimo

CONDUCTA INFRACTORA**SANCIONES**

Presentar al Instituto los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con los datos falsos, salvo aquellos que por su naturaleza no sean responsabilidad del patrón.	Multa equivalente al importe de 126 a 210 veces el salario mínimo.
No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la ley y el reglamento para el pago de cuotas del Seguro social.	Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario mínimo.
No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello.	Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario.
No proporcionar, cuando el Instituto lo requiera, elementos para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa.	Multa equivalente al importe de 126 a 210 veces el salario mínimo.

CONDUCTA INFRACTORA**SANCIONES**

Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el Instituto.	Multa equivalente al importe de 76 a 125 veces el salario mínimo.
No cooperar con el Instituto en los términos del artículo 83 de la ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias, y en difundir en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.	Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario mínimo.
No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas , o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados.	Multa equivalente al importe de 211 a 350 veces el salario mínimo.

CONDUCTA INFRACTORA**SANCIONES**

<p>No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria a los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento</p>	<p>Multa equivalente al importe de 76 a 125 veces el salario mínimo.</p>
<p>Alterar, desprender o destruir por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitantes del Instituto con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros, y demás documentos que la integren, así como los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria.</p>	<p>Multa equivalente al importe de 211 0350 veces el salario mínimo.</p>

CONDUCTA INFRACTORA**SANCIONES**

<p>No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en uno de los supuestos que señala el reglamento de afiliación.</p>	<p>Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario mínimo.</p>
<p>No retener las cuotas del seguro social a cargo de los trabajadores cuando así le corresponda legalmente o no enterar al instituto las cuotas retenidas a éstos.</p>	<p>Multa equivalente al importe de 211 a 350 veces el salario mínimo.</p>
<p>Incumplir con el pago de cuotas, capitales constitutivos, su actualización y recargos, por actos u omisiones que realicen los patrones y demás sujetos obligados.</p>	<p>Multa del 70% del concepto omitido, tomando en consideración la naturaleza de la infracción en los términos de las demás multas (art. 15). La sanción impuesta excluye la aplicación de cualquiera otra prevista en este reglamento relacionado con el mismo acto u omisión.</p>

CONDUCTA INFRACTORA	SANCIONES
---------------------	-----------

<p>No comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma, la suspensión, cambio o término de actividades, la clausura, cambio de nombre o razón social, la fusión o escisión.</p>	<p>Multa equivalente al importe de 76 a 125 veces el salario mínimo.</p>
<p>Omítir o presentar extemporáneamente copia del informe sobre la situación fiscal del contribuyente y los anexos referidos a las contribuciones por concepto de cuotas obrero patronales en términos del art. 16 de la ley.</p>	<p>Multa equivalente al importe de 50 a 75 veces el salario..</p>

FUENTE: (SERNA Barrera, Alejandro. *Información Dinámica de Consulta*. Servicio de consultoría empresarial. Expansión. México 1999)

4.2. - RECURSO DE INCONFORMIDAD: El medio de defensa que procede en contra de la resolución determinante de una multa es el recurso de inconformidad, previsto en el art.294 de la ley del Seguro Social y, regulado en el reglamento del mismo nombre, publicado en el diario oficial de la federación de 30 de junio de 1997, en vigor el 1º. De julio siguiente y que abrogó el publicado el 17 de noviembre de 1950.

INSTANCIA OBLIGATORIA.

Es obligatorio agotar este recurso, antes de acudir al juicio contencioso administrativo a tramitarse ante el tribunal fiscal de la federación.

DISPOSICIONES APLICABLES PARA SU TRAMITACIÓN

Las establecidas en el Reglamento que lo regula y, en lo previsto, se estará a lo dispuesto en el código fiscal de la federación. En el código federal de procedimientos civiles y en la ley federal de trabajo.

PLAZO PARA SU INTERPOSICIÓN

Deberá interponerse dentro del plazo de 15 días hábiles, siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de la sanción impuesta.

PRESENTACIÓN DEL ESCRITO

El escrito del recurso deberá dirigirse al consejo consultivo delegacional, y se presentará directamente en la sede delegacional o subdelegacional que corresponda a la autoridad emisora del acto sancionador. También podrá presentarse por correo certificado con acuse de recibo, si el recurrente tiene su domicilio fuera de la sede delegacional.

REQUISITOS DEL ESCRITO

- Nombre y firma del recurrente
- Domicilio para recibir notificaciones
- Número de registro patronal o de seguridad social
- Acto que se recurre
- Fecha de notificación
- Autoridad emisora del acto recurrido
- Hechos
- Agravios que causa el acto
- Nombre del patrón
- Domicilio par ser notificado
- Pruebas

DOCUMENTOS QUE DEBE ACOMPAÑAR

- En el que conste el acto impugnado
- Con el que se acredite la personalidad
- Constancia de notificación del acto sancionador, excepto si no la recibió
- Pruebas documentales que ofrezca.

MECANICA DE IMPUGNACIÓN DE LA NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN SANCIONADORA

Si se considera que la notificación de la multa impuesta es ilegal, sea porque no se practicó o no se cumplieron las formalidades exigidas en la ley, lo mismo deberá hacerse valer en el propio escrito del recurso, para que la autoridad le dé a conocer al inconforme el acto sancionador junto con la notificación que del mismo se hubiere practicado en el domicilio indicado en el escrito de inconformidad, y a la persona autorizada para tal efecto. Hecho lo anterior, el recurrente deberá ampliar el recurso para convertir el acto sancionador y su notificación o sólo esta última, ello es un plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al en que se le haya dado a conocer.

IMPROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso asume el carácter de improcedente, cuando se da alguna de las siguientes causales:

- Cuando la resolución sancionadora no afecte el interés jurídico del recurrente.
- Si la multa fue dictada en un recurso administrativo o en incumplimiento de una sentencia.
- Cuando la resolución sancionadora ya haya sido impugnada ante el Tribunal Fiscal de la Federación.
- Si es materia de otro recurso o juicio pendiente de resolución.
- Si la multa se consintió tácitamente, porque no se haya controvertido dentro del término de ley.
- Si la multa es conexas a otra resolución que haya sido impugnada a través de algún recurso o medio de defensa diferente.
- Si la multa fue revocada por la autoridad emisora.
- Si no se amplía el recurso o al ampliarse no se expresan agravios, cuando se controvierte la legalidad de la notificación, y
- En los demás casos en que la improcedencia resulte de alguna disposición legal o reglamentaria.

SUSPENSION DEL RECURSO

El recurso puede suspenderse después de estudiar el fondo del asunto por los siguientes motivos:

- Desistimiento expreso del recurrente
- Cuando durante el procedimiento aparezca o sobrevenga alguna causal de improcedencia.
- Si el recurrente muere y su pretensión es intransferible, o si su muerte deja sin materia el recurso.

4.3. RECURSO DE REVOCACIÓN

Este recurso procesal previsto en el reglamento del recurso de inconformidad procede en contra del:

- Desechamiento del recurso de inconformidad, y
- Desechamiento de las pruebas ofrecidas en el recurso de inconformidad.

TERMINO PARA SU INTERPOSICIÓN

Es de tres días hábiles siguientes, a aquel en que surta efectos la notificación del acuerdo recurrido.

4.4. JUICIO DE NULIDAD O CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

ACTOS CONTRA LOS QUE PROCEDE

En contra de las resoluciones que resuelven el recurso de inconformidad y el de revocación, que agraven al patrón al confirmar la multa impuesta, procede el juicio de nulidad o juicio contencioso administrativo a tramitarse ante el Tribunal Fiscal de la Federación.

La demanda deberá imponerse en el plazo de 45 días hábiles, siguientes al en que surte efectos la notificación de la resolución impugnada, debiendo satisfacerse los requisitos previstos en los artículos 208 y 209 del Código Fiscal de la Federación.

4.5.-JUICIO DE AMPARO DIRECTO

A través de éste se controvierten las sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación, por las que se confirma la resolución a los recursos a que se ha hecho referencia que agraven al patrón, o por las que se cancele el juicio interpuesto. De este juicio de garantías conocen los tribunales colegiados de circuito.

4.6. RECURSO DE REVISIÓN

Este recurso contencioso es privativo de las autoridades demandadas en el juicio de nulidad, y procede en contra de las sentencias dictadas por el Tribunal Fiscal de la Federación que les agravie. Conocen del mismo los Tribunales Colegiados de Circuito.

4.7. -SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE EJECUCIÓN

Para que se suspenda este procedimiento, es necesario que se solicite a la autoridad ejecutora mediante el acreditamiento de que se ha interpuesto un medio de defensa, y que se ha garantizado el interés fiscal conforme a las disposiciones establecidas en el Código Fiscal de la Federación.

La suspensión será ordenada por el secretario General del Instituto Mexicano del Seguro Social, por el Secretario del Consejo Consultivo Delegacional o por las autoridades ejecutoras. (SERNA Barrera, Alejandro. *Información Dinámica de Consulta. Servicio de consultoría empresarial. Expansión México 1999*)

4.8. PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS

Los artículos 10 al 14 del Reglamento para la Imposición de Multas por infracciones a las disposiciones de la Ley del Seguro Social establecen los siguientes pasos:

1. NOTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN

El Instituto al conocer de algún acto u omisión de los que pudiera derivarse la presunción de una violación a las disposiciones legales, deberá allegarse de los elementos necesarios para estar en posibilidad de notificarle al patrón:

- Los hechos u omisiones que se le imputan, y
- Los artículos de la ley o Reglamentos que se consideren violados.

El patrón tendrá un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que reciba la notificación, para que por escrito manifieste lo que a su derecho convenga y exhiba pruebas.

2. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Los patrones podrán ofrecer las siguientes probanzas:

- Documentales: presentadas por escrito, de no estar en su poder deberá exhibirlas en un plazo máximo de siete días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la admisión de la probanza, ya que de lo contrario será desechada. De estar en poder de otras dependencias del IMSS, el área

jurídica, a petición del promovente (quien las deberá identificar con toda precisión), ordenará su remisión;

- Informes de dependencias del Instituto
- Cualquier otra que tienda a demostrar que no son ciertos los actos u omisiones (excepto la confesional de la autoridad).

De no comparecer en el plazo se tendrán por ciertos los actos u omisiones.

3. RESOLUCIÓN

El Instituto deberá emitir la resolución en donde determinará si se comprobó o no la infracción, y en caso positivo imponer la multa respectiva. En este caso, la multa deberá ser determinada en cantidad líquida y notificada al patrón, quien podrá impugnarla mediante el recurso de inconformidad en términos del reglamento del Recurso de inconformidad.

IMPRECISIONES DEL FORMATO PARA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS

- No señala con exactitud de qué trabajadores considera que se presentó en forma extemporánea los avisos de modificación salarial, impidiendo con ello que el patrón pueda presentar las pruebas pertinentes.
- Se apercibe al patrón que de no comparecer dentro del plazo de 10 días a efectuar el pago o a manifestar lo que a su derecho convenga, se tendrán por ciertos los hechos u omisiones que se le imputan, lo que resulta ilegal, ya que el término referido lo concede el artículo 10 del Reglamento para la imposición

de Multas, a efecto de que el patrón por escrito manifieste ante la autoridad emisora del acto lo que a su derecho convenga, y no para efectuar el pago de una multa que ni siquiera ha sido determinada, lo que confunde al patrón que lo recibe.

- Se agrega como consecuencia de la no presentación dentro del término señalado el que "se le hará efectiva una multa", como si ésta ya estuviera determinada, texto que va en contra de lo que apunta el artículo 12, en donde se establece que la consecuencia será tener por ciertos los actos u omisiones que se le imputan al patrón.
- Finalmente podemos comentar que en el formato no menciona que de realizar oportunamente el pago de la multa se reducirá un 20% de su monto art. 19 del citado ordenamiento.

4.9. CAPITALES CONSTITUTIVOS

Una empresa es acreedora de capitales constitutivos por los siguientes conceptos: accidentes y enfermedades ocurridos a trabajadores no asegurados y por los accidentes y enfermedades ocurridos a trabajadores asegurados inscritos con salarios menores a los realmente percibidos.

PARTIDAS QUE INTEGRAN LOS CAPITALES CONSTITUTIVOS ART. 79

- 1 Asistencia Medica
- 2 Hospitalización
3. Medicamentos y materiales de curación

4. Servicios auxiliares de diagnóstico
5. Intervenciones quirúrgicas
6. Aparatos de prótesis y ortopedia
7. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso
8. Subsidios pagados
9. Gastos de funeral
10. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión
11. Valor actual de la pensión
12. 5% del importe de los conceptos que lo integran por gastos de administración

El aviso de modificación de salario es el único medio por el que el Instituto puede conocer los cambios a los salarios de los trabajadores incapacitados, en caso de omitir el cumplimiento de esa obligación, si los asegurados exigen el pago de los subsidios con base en el incremento salarial, procede el fincamiento de capitales constitutivos por la diferencia en términos del art. 54 de la Ley del Seguro Social.

Cabe transcribir en este aspecto, el comentario al art. 54 de la Ley formulado por la Dirección jurídica del Instituto contenido en su obra "Ley del Seguro Social Comentada" y señala: inciso b, "El patrón omite presentar el aviso de modificación de salario, pero cotiza al Seguro Social conforme al salario real que percibe el trabajador, es decir solo es omiso en cumplir con la obligación tributaria formal. En este caso, el patrón incumplido se hará acreedor a la sanción que corresponde por la obligación formal incumplida, pero no procederá el fincamiento del capital

constitutivo debido a que el trabajador no sufre ningún menoscabo en las prestaciones que tiene derecho a recibir".

En el artículo 77, tercer párrafo, de la Ley del Seguro Social y 40 del Reglamento de Afiliación, establecen claramente que la presentación de los avisos de inscripción y modificación de salario aun dentro de los plazos establecidos por la Ley, pero después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos.

Cuando la empresa otorga atención médica particular al trabajador y posteriormente se visita al Seguro Social por recaída, el Instituto Mexicano del Seguro Social fincará un capital constitutivo. Ya que el hecho de que el patrón proporcione al trabajador la atención médica que requiere como consecuencia del accidente, no lo libera de las obligaciones que le impone la Ley del Seguro Social, ni de la imposición de las multas por la omisión de la inscripción del empleado y deberá pagarse el capital constitutivo cobrado por el IMSS, en virtud de la atención médica proporcionada derivado de un riesgo de trabajo ocurrido antes de la afiliación del trabajador (art. 23 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social y 79 de la ley del Seguro Social), aun cuando deberá verificarse en el desglose del capital constitutivo que solo se incluyan los servicios y subsidios otorgados por el Instituto. *(SERNA Barrera, Alejandro. Información Dinámica de Consulta. Servicio de Consultoría Empresarial. Expansión México 1999)*

CAPITULO 5 CASO PRÁCTICO

5.1 ANTECEDENTES

La Compañía M; S.A. de C.V. se estableció desde 1975, iniciando operaciones con 80 personas, y estuvo dedicado a la manufactura de diferentes componentes. En el año de 1983 se implementó el programa de Control Estadístico de Procesos (SPC). En el año de 1988, se cambió la filosofía de aceptación de calidad (AQL) a la filosofía de Ceros Defectos, la cual persiste en la compañía actualmente.

Hoy día, M, S.A. de C.V. produce una variedad de componentes magnéticos, entre los cuales se listan toroides, transformadores e inductores. Así mismo, se cuenta con una planta dedicada a la fabricación de circuitos impresos de una sola cara. La compañía cuenta actualmente con más de 900 empleados.

La Compañía M, S.A. de C.V. cuenta con cuatro plantas, las cuales están distribuidas de la siguiente manera:

Planta 1: Con una superficie de 20,000 pies cuadrados, dedicada a la manufactura de ensambles destinados a la industria de comunicación, así como a la fabricación de bobinas de montaje superficial.

Planta 2: Con una superficie de 10,000 pies cuadrados, dedicada a la fabricación de diferentes tipos de toroides, transformadores y bobinas destinados a la industria automotriz.

Planta 3: Con una superficie de 10,000 pies cuadrados, dedicada a la manufactura de circuitos impresos de una sola cara.

Planta 4: Es una pequeña planta de 3,000 pies cuadrados, localizada en Douglas, Arizona, dedicada al almacenamiento de materia prima y producto terminado. Cuenta además con un departamento de servicio al cliente. Esta planta, es el punto de embarque entre México y Estados Unidos.

Dentro de las creencias de nuestra compañía, las dividimos en tres categorías:

- **Nuestros compromisos** : El mejoramiento continuo, la satisfacción total del cliente y la compresión de tiempos.
- **Nuestra ventaja competitiva**: nuestros clientes y nuestra tecnología.
- **Nuestras expectativas**: Participar en el mercado mundial, ser un proveedor de clase mundial y servir a nuestra sociedad.

Actualmente cuenta con una diversidad de equipos direccionales interfuncionales, los cuales se reúnen una vez al mes para tratar asuntos de interés particular, especialmente enfocados a cumplir con los objetivos marcados para cada equipo de las siguientes áreas:

- Administración
- Planeación Avanzada de Calidad
- Control Presupuestal
- Mejoramiento Continuo de los Procesos
- Sistemas de Información
- Mercadotecnia
- Procedimientos
- Sistema Operativo de Calidad
- Administración Total de la Calidad
- Entrenamiento.

La Compañía M, S.A. de C.V. cuenta con clientes de la industria de comunicaciones (Reltec, General Instrument y Motorola) de la industria de consumo (LSI, Panasonic) industriales (Aromat, BRK, C&D Technologies, White Rodgers) de la industria automotriz (Borg Warner, Ford, Clarion, Delco, Harman, Robert Bosch, TRW y Valeo).

La Compañía M, S.A. de C.V. fue certificada bajo el estándar QS9000/ISO9001 en julio de 1997, y orgullosamente se obtuvo de mano del Presidente de la República, Ernesto Zedillo, en 1995 el Premio Nacional de Exportación.

Para M, S.A. de C.V. lo más importante es la Satisfacción Total del Cliente, es por ello que primero se realiza la venta en base a los requerimientos del cliente y después se fabrica con el propósito que nuestros clientes se queden satisfechos con nuestros productos.

5.2. DIAGNÓSTICO

Debido a la falta de control en el pago de cuotas obrero patronales, la mayor parte del personal que labora en ésta Compañía, ha tenido problemas al solicitar el servicio médico en la Unidad que le corresponde, ya que se les ha negado por falta de pago, por no estar registrada la inscripción del trabajador, porque no coincide el salario integrado de la hoja rosa con el salario que percibe realmente en la Compañía o porque está registrado como baja.

Todo lo anterior a traído como consecuencia, que disminuya la contratación por falta de personal, ya que se ha ido creando una mala imagen de esta Compañía y cada vez son menos las personas que desean ingresar a trabajar .

A la Compañía en los últimos dos años se le han fincado capitales constitutivos con un valor aproximado de 30,000 mil pesos y de multas y diferencias determinadas en 200,000 mil pesos.

Por otra parte a todas las personas que por alguna razón no están inscritas en el seguro social, se les ha pagado la atención médica en clínicas particulares, medicamentos e incapacidades cuando se requiere, los cuales ascienden a 20,000 mil pesos.

Actualmente la forma de pago de las cuotas obrero patronal es la siguiente:

- Se imprime un reporte de todos los movimientos que se realizaron en el mes, directamente del programa de nóminas.
- Se captura todos los movimientos antes mencionados en el SUA para determinar la cantidad a pagar.
- Se compara todos los movimientos del SUA contra la liquidación que emite el Instituto Mexicano del Seguro social, marcando las diferencias que existan.
- Se realizan las correcciones pertinentes en el SUA y finalmente se graba la información en disket , para efectuar el pago en el banco.

Esta forma de trabajo no ha funcionado, ya que trae como consecuencia una serie de errores antes mencionados que afectan al personal, porque es a ellos a quienes en varias ocasiones, se les niega el servicio médico y muestran inconformidad para la Compañía M, S.A. de C.V. Es por ello que se hace necesario la implementación de un programa de trabajo.

5.3. PROGRAMA DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Eliminar la inconformidad de los trabajadores por el erróneo pago de las cuotas obrero patronales, así mismo eliminar las multas, diferencias, capitales constitutivos fincados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Reconocer de parte del trabajador la importancia que la Compañía le da a su salud y a la de su familia, creando un mejor ambiente de trabajo.

DIRIGIDO A: Personal encargado de realizar el pago de Cuotas Obrero Patronales.

CONTENIDO

1.-CIERRE MENSUAL

- 1.1. Impresión de reportes
- 1.2. Localizar números de Seguridad Social faltantes
- 1.3. Solicitud de números de Seguridad Social faltantes, o en su defecto volver a mandar su inscripción.

4. CERTIFICACIÓN DE MOVIMIENTOS

4.1 Identificar las personas que estén vigentes en nómina y que no se considera en la liquidación del IMSS. Mandar una carta solicitando la certificación de dichos movimientos anexando la hoja de inscripción del trabajador o cualquier documento utilizado para su inscripción con dos copias fotostáticas.

4.2 Identificar las personas que considera el Instituto Mexicano del Seguro Social en su liquidación y que la Compañía no las tiene por baja de meses anteriores al que corresponde el pago. Se elabora una carta para certificar movimientos, anexando la baja o cualquier documento donde se refleje la presentación ante el Seguro Social y dos copias fotostáticas y copia de la liquidación del IMSS donde aparecen.

5. PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONAL

5.1 Se debe pagar a más tardar el día 17 de cada mes.

5.2 Se grabará la información corregida, revisada del SUA en un disket de 3 ¼ de alta densidad con la etiqueta poniendo el nombre de la Compañía, mes y año que se paga.

5.2 El cheque se hará a nombre de Banco Nacional de México con la leyenda al anverso: Para Abono en Cuenta Bancaria del IMSS

Reverso: Cheque librado para el pago de contribuciones federales a cargo del contribuyente M, S.A. de C.V.

RFC y Registro Patronal de la empresa.

6. PRESENTACIÓN DE ALTAS, BAJAS Y MODIFICACIONES DE SALARIO

6.1 Semanalmente se mandarán las altas y bajas al Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que solo tenemos cinco días hábiles para presentarlas.

6.2 Cuando exista incremento de sueldo por la parte fija del salario se enviará la modificación al día siguiente, porque sólo se tiene 5 días hábiles para su presentación y en caso de modificación por la parte variable se mandará los primeros 15 días de cada mes.

7.-INTEGRACIÓN DEL SALARIO

7.1 Realizar pruebas mensuales para determinar la correcta integración del salario.

7.2 Verificar que todas las percepciones estén determinadas con la base gravable y exenta conforme la ley del Seguro Social.

8. OTRAS CONSIDERACIONES

8.1 Se programará a los trabajadores de nuevo ingreso para que realicen los trámites correspondientes en la unidad que les asignó el IMSS, con el propósito de resolver cualquier anomalía que se pueda presentar lo antes posible.

8.2 Se les invitará a los trabajadores que informen sobre los problemas que se les llegará a presentar en las unidades médicas, con el fin de darle solución a cualquier problema.

5.4. IMPLANTACIÓN

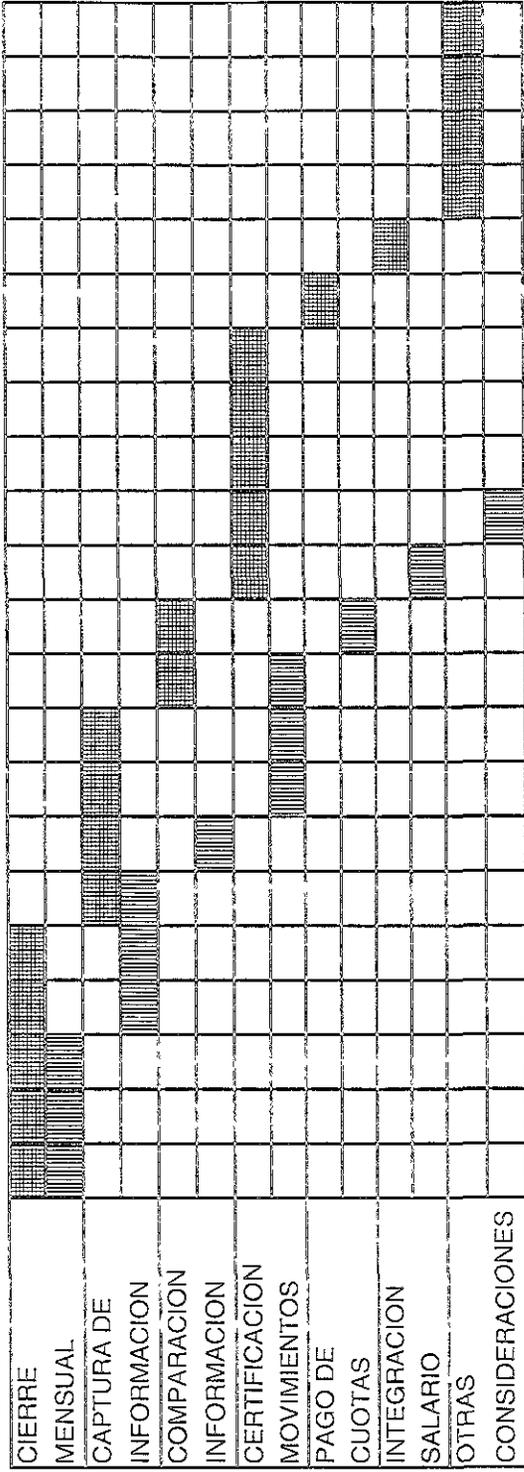
Es necesario cuando se inicie la implementación que el personal del área encargada de efectuar el pago de cuotas obrero patronales, como a todos los que vayan a participar en el programa, reciban información por escrito , orientación y explicarles el motivo del cambio y los beneficios que se obtendrán, para que sea reconocido y aceptado.

5.5. EVALUACION DE RESULTADOS

	Tiempo Estimado	Tiempo Real
1.- Cierre mensual	5	3
2.- Captura de información	4	3
3.- Comparación de información	2	1
4.- Certificación de movimientos	5	3
5.- Pago de cuotas obrero patronales	1	1
6.- Integración de salario	1	1
7.- Otras Consideraciones	4	1
8.- Presentación de avisos afiliatorios:		
a).- Altas	20	16
b).- Bajas	16	5
c).- Modificación de salario	15	10

A continuación se presenta las gráficas donde se muestra la disminución de tiempos y los beneficios

No. DIAS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22



Tiempo estimado

 Tiempo real

PRESENTACION DE AVISOS
AFILIATORIOS

No. DIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
ALTAS																							

BAJAS																							
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MODIFICACIONES DE SALARIO																							
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



 Tiempo estimado
 Tiempo real

CONCLUSIONES

Los errores más frecuentes que se dan en las empresas y que llevan al mal pago de cuotas, es porque los movimientos generados en el período a pagar no son aplicados al SUA o se realizan en forma incorrecta, números de seguridad social duplicados, datos en avisos afiliatorios incorrectos (alta, baja, Modificación de salario), omitir la depuración de la cédula que emite el Instituto para certificar los movimientos que no procedan, lo cual provoca que se determine diferencias en el pago a cargo de la empresa con su respectiva actualización y recargos.

Además siempre debemos tener en cuenta que el Instituto sanciona a la empresa por no realizar el pago de cuotas correctamente y oportuno, por no pagar capitales constitutivos, actualización y recargos, por presentar los avisos afiliatorios con datos falsos y fuera del plazo establecido en la Ley, por no retener las cuotas del IMSS al trabajador, por omitir o hacerlo en forma incorrecta la declaración de la prima en el seguro de riesgo de trabajo, por no avisar de los riesgos de trabajo, ya sea dentro o fuera de la empresa, por no llevar registros de nómina o lista de raya y cuando se realice una visita domiciliaria por obstaculizar la visita y por no otorgar información o que ésta sea falsa.

El programa de trabajo propuesto en ésta investigación utiliza el método de implementación instantáneo, el cual considera todos los puntos anteriores y describe paso a paso su implementación. Considero que es el método más apropiado para cumplir correctamente con el pago de cuotas en cualquier empresa que tenga alta rotación de personal.

Una empresa con estupendas instalaciones, maquinaria, equipo, capital, sistemas, mercados etc. pero en la que el personal trabaje a disgusto porque el patrón no cumple con las obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para que se le otorgue a los trabajadores las prestaciones en dinero y en especie a que tienen derecho, rendirán mucho menos que en otra empresa donde se cuida estos aspectos. Hoy en día la relación laboral no puede ser ejercida bajo un patrón tradicional de confrontación continua, donde la empresa decide no tomar en cuenta la salud de sus trabajadores, ya que para obtener mejores resultados en la producción se reconoce la necesidad de la participación de todo el personal de la empresa.

Esta investigación constituye un soporte para el cumplimiento de las obligaciones de los patronos, eliminando todo tipo de multas o sanciones y para el conocimiento de las prestaciones en dinero y en especie a que tienen derecho los trabajadores de México y sus beneficiarios.

Además da pauta para que la empresa adopte el sistema "IMSS desde su empresa" mediante el cual los patronos podrán comunicar movimientos afiliatorios desde su empresa, transmitiéndolos a través de telecomunicaciones.

Los objetivos propuestos en la investigación se cumplieron, creo que en todas las empresas se suscitan problemas de este tipo y para ejecutarlos o desarrollarlos cada persona encargada de ésta área, asume diferentes estilos, costumbres y formas de regulación, ya sea con la finalidad de resolverlos, mitigarlos o simplemente "archivarlos y meterlos en el cajón de los pendientes".

ANEXO 1

Mexico, D.F., a _____ de _____ de 2000

C. Delegado o subdelegado

C. _____ por mi propio derecho o C. _____ en mi
calidad de representante legal del patrón _____, con registro
patronal no. _____ personalidad que acredito con _____,
ante usted comparezco y digo:

Que con fecha _____, acudí ante los servicios de Afiliación Vigencia
de Derechos, a presentar _____ avisos de afiliación, los cuales de
conformidad con el artículo 15, fracción I, de la Ley del Seguro Social, resultan
estemporáneos.

Por lo anterior, manifiesto bajo protesta de decir verdad que no ha mediado
ninguna orden de vista, requerimiento o cualquier otra gestión notificada por parte
del Instituto Mexicano del Seguro Social para tal efecto, por lo que con
fundamento en el art. 73 del Código Fiscal de la Federación Vigente, solicito la no
aplicación de las multas por considerar que me encuentro en el supuesto de
espontaneidad que establece el propio Código Tributario y que en caso de que
existiera alguna orden de visita, requerimiento o cualquier otra gestión por parte
de este Instituto, respecto de ejercicios fiscales anteriores a la fecha de
presentación de los avisos afiliatorios extemporáneos, mi representada se hará
acreedora (me haré acreedor) a las sanciones que correspondan.

A T E N T A M E N T E

Nombre y firma del patrón, o,

Nombre y firma del Representante Legal.

ANEXO 2

México, D.F. a _____ de _____ de 2000

C. Delegado o Subdelegado

C. _____, por mi propio derecho o C. _____, en mi calidad de representante legal del Patrón _____, con registro patronal no. _____ personalidad que acredito con _____, ante usted comparezco y digo: Vengo a solicitar atentamente a este Instituto tenga a bien autorizarme por medio de _____ la regularización de mi representada, respecto de las obligaciones incumplidas referidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, en lo relativo a _____ por los ejercicios fiscales de _____ a _____. Por lo anterior, manifiesto bajo protesta de decir verdad que no ha mediado ninguna orden de visita, requerimiento o cualquier otra gestión notificada por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social para tal efecto, por lo que con fundamento en el art. 73 del Código Fiscal de la Federación vigente, solicito la no aplicación de las multas por considerar que me encuentro en el supuesto de espontaneidad que establece el propio Código Tributario y que en caso de que existiera alguna orden de visita, requerimiento o cualquier otra gestión por parte de este Instituto, respecto de ejercicios fiscales anteriores a la fecha de presentación de la presente solicitud mi representada se hará acreedora (me hará acreedor) a las sanciones que correspondan.

ATENTAMENTE

Nombre y firma del patrón, o,

Nombre y firma del Representante Legal.

ANEXO 3

México, D.F. a _____ de _____ de 2000

C. Delegado o Subdelegado

C. _____, por mi propio derecho o C. _____, en mi calidad de representante legal del Patrón _____, con registro patronal no. _____ personalidad que acredito con _____, ante usted comparezco y digo: Que con fecha _____ acudí ante los servicios de cobranza, a enterar el importe de \$ _____ por concepto de cuotas obrero patronales, las cuales de conformidad con el artículo 39 de la Ley del Seguro Social, resultan extemporáneas, así como los recargos y actualizaciones correspondientes, en términos del artículo 40 del ordenamiento citado.

Por lo antes expuesto, manifiesto bajo protesta de decir verdad que no ha mediado ninguna orden de visita, requerimiento o cualquier otra gestión notificada por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social para tal efecto, por lo que con fundamento en el art. 73 del Código Fiscal de la Federación vigente, solicito la no aplicación de las multas por considerar que me encuentro en el supuesto de espontaneidad que establece el propio Código Tributario y que en caso de que existiera alguna orden de visita, requerimiento o cualquier otra gestión por parte de este instituto, respecto de ejercicios fiscales al pago realizado mi representada se hará acreedora (me haré acreedor) a las sanciones que correspondían.

A T E N T A M E N T E

Nombre y firma del patrón, o,

Nombre y firma del Representante Legal.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BENJAMIN Franklin, Enrique. Organización de empresas (análisis, diseño y estructura) MC Graw Hill. 1ª. Ed. México. 1999. 341p.p.

- 2.- COMPILACION LABORAL 2000. (Gerard Bertrand, Alejandro. Rodríguez González, Gilberto. Suarez Aceituna Jorge Luis) Dofiscal, México. 2000.

- 3.- CONSTITUCION MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
(Revisada por el Dr. Miguel Borell Navarro) Sista. México. 1998.

- 4.-DECLARACION ANUAL DE LA PRIMA DE SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. (Instituto Mexicano del Seguro Social. México 1999.

- 5.- H. Mercado, Salvador. Administración aplicada (teoría y práctica). Limusa. 1ª. Ed. 1990.

- 6.- LEY FEDERAL DE TRABAJO (Rodríguez González, Gilberto. Gerard Bertrand Alejandro) Dofiscal, México. 2000.

- 7.- LEY DEL SEGURO SOCIAL (Rodríguez González, Gilberto. Gerard Bertrand Alejandro) Dofiscal, México. 1999.

8.- RODRIGUEZ Valencia , Joaquin. Introducción a la administración (con enfoque de sistemas) Ecafsa. 3ª. Ed. 1998.

9.- SAMPIERI Hernández, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. Metodología de la investigación. MC Graw Hill. 2ª. Ed. México 1999. 501p.p.

10.-SEMINARIO DE LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL. (Centro de investigaciones y capacitación Sicoss. México. 1997)

11.- SERNA Barrera, Alejandro. Información Dinámica de consulta (servicio de consultoría empresarial) Expansión. México 1999.

12.- SUMARIO LABORAL (Calvo Nicolau, Enrique. Montes Suárez , Eliseo) Themis. México 1998.

13.- TORRES Diaz, Julio. Administración de prestaciones (su valoración, otorgamiento y aplicación) Ecafsa. 5ª. Ed. México 1998. 139 p.p.

14.- YAN Rubio, Rafael. Nueva ley del seguro social 1997. Etiquetas e impresiones. 2ª. Ed. México 1997.