

875208

13



UNIVERSIDAD VILLA RICA

Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CONTADURIA

875208

*“Manual para el cumplimiento de
las Obligaciones Obrero Patronales
para efectos del Seguro Social”*

T E S I S

Que para Obtener el Título de:
Licenciada en Contaduría

P r e s e n t a :

María Guadalupe Ramírez Hernández

Director de Tesis
C. P. Martha Gloria Canudas Lara

Revisor de Tesis
Lic. Moisés González Rivera

Boca del Río, Ver.

2001



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.

Dedicatorias

A mis padres:

Por su gran esfuerzo, dedicación y confianza que pusieron en mí para realizarme en otra etapa de mi vida, mi carrera profesional, y a mi abuelita que siempre estará en mi corazón.

A mis hermanos:

José Eduardo, Alejandro y Karina, por ver en ellos un ejemplo a seguir.

A mis sobrinos:

Kenia, Juan Carlos y Eduardo, por la alegría que me brindan.

A mi novio:

Rolando, por su amor, apoyo y confianza.

A mis amigos:

Por todos los momentos agradables que pasamos en la escuela.

A mis maestros:

Con agradecimiento y respeto, a todos, que a lo largo de mi vida escolar, que me guiaron y motivaron.

| | |
|--|-------------------------|
| INTRODUCCION | Pag. 1 |
| Capítulo I | |
| Metodología | |
| 1.1 Planteamiento del problema. | 4 |
| 1.2 Justificación. | 5 |
| 1.3 Objetivos. | |
| General | 5 |
| Específicos | 5 |
| 1.4 Hipótesis. | 6 |
| 1.5 Variables. | 6 |
| 1.6 Definición de Variables. | |
| Conceptual | 6 |
| 1.7 Tipo de Estudio. | 7 |
| 1.8 Población y Muestra. | 8 |
| 1.9 Instrumento de Medición.. | 8 |
| 1.10 Recopilación de Datos. | 8 |
| 1.11 Proceso y Procedimiento. | 9 |
| 1.12 Análisis de Datos. | 9 |
| 1.13 Importancia del Estudio. | 9 |
| 1.14 Limitaciones del Estudio. | 10 |
| Capítulo II | |
| Marco Teórico. | |
| 2.1 Antecedentes | |
| 2.1.1 Constitución Política | 11 |
| 2.1.2 Ley del Seguro Social | 12 |

| | Pag. |
|---|------|
| 2.2 Definición y Tipos de Manual. | 14 |
| 2.3 Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo | 17 |
| 2.3.1 Definición de Trabajo | 17 |
| 2.3.2 Definición de patrón | 18 |
| 2.3.3 Relación y Contrato laboral | 18 |
| 2.3.4 Jornada de Trabajo.. | 18. |
| 2.3.5 Días de descanso. | 19 |
| 2.3.6 Vacaciones | 21 |
| 2.4 Salarios | 22 |
| 2.4.1 Salario mínimo | 23 |
| 2.4.2 Aguinaldo | 23 |
| 2.5 Disposiciones Generales del Seguro Social | 24 |
| 2.5.1 Enfermedad y Maternidad | 27 |
| 2.5.1.1 Prestaciones en Especie | 28 |
| 2.5.1.2 Prestaciones en Dinero | 28 |
| 2.5.1.3 Ejemplo | 29 |
| 2.5.2 Del ramo de Invalidez y Vida | 34 |
| 2.5.2.1 Ejemplo | 35 |
| 2.5.3 Retiro , Cesantía y Vejez. | 37 |
| 2.5.3.1 Ejemplo | 40 |
| 2.5.4 Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales. | 42 |
| 2.5.4.1 Prestaciones Sociales | 42 |
| 2.5.4.2 Ejemplo | 43 |
| 2.5.5 Riesgo de Trabajo. | 44 |
| 2.5.5.1 Definiciones | 44 |
| 2.6 Obligaciones de los Patrones para efectos De Normatividad. | 48 |
| 2.7 Salario Bases de Cotización | 51 |
| 2.7.1 Cuadro de Factores o elementos integrantes y no integrantes del Salario Base de Cotización. | 53 |
| 2.7.2 Ejemplo práctico sobre el Salario Base de Cotización. | 56 |
| 2.8 De las Cuotas Obrero Patronales. | 62 |

| | |
|--|--------------------|
| 2.8.1 Cálculo | Pag. 63 |
| 2.9 Afiliación | |
| 2.9.1 Registro de los patrones | 65 |
| 2.9.2 Inscripción de los trabajadores | 67 |
| 2.9.3 Modificaciones salariales de los trabajadores | 68 |
| 2.9.4 Baja de los trabajadores | 69 |
| 2.10 Capitales Constitutivos | 70 |
| 2.11 Actualización y Recargos | 71 |
| 2.12 Pago | 71 |
| 2.13 Lugar y Medios de Pago | 72 |
| 2.14 Estructura Orgánica del IMSS | 73 |
| | |
| Capítulo III | |
| Introducción. | 75 |
| 3.1 Tablas. | 76 |
| 3.2 Gráficas | 78 |
| Manual de Procedimientos. | 90 |
| | |
| Capítulo IV | |
| 4.1 Conclusiones. | 112 |
| 4.2 Recomendaciones. | 115 |
| | |
| Bibliografía. | 117 |
| | |
| Tablas | 119 |
| | |
| Anexos. | 125 |

INTRODUCCION

A través del tiempo siempre ha existido la actividad humana en la que los empresarios (patrones) han requerido del elemento humano (trabajador) para el desarrollo de sus actividades comerciales y de servicios.

Esto implica que los patrones adquieran obligaciones ante Instituciones Gubernamentales como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores . (INFONAVIT)

La Constitución Mexicana de 1917 proclamó originalmente un Seguro Social voluntario, en 1929 fue modificado el texto constitucional, considerando de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y el 31 de diciembre de 1942 se promulgó por primera vez una Ley del Seguro Social de observación general en toda la República Mexicana, y después de varias reformas a aquélla, el 12 de marzo de 1973 se publicó una Ley del Seguro Social.

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

La ley reconoce que el Seguro Social es el instrumento básico, aunque no el único de la seguridad social, cuya realización está a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados.

Sin embargo, la actividad practicada en torno a la Seguridad Social y a su marco jurídico, ha roto su carácter de apacible y rutinario, para someterse a un proceso de constantes cambios en pro del

mejoramiento de la justicia social. Lo cual ha hecho que los empresarios mexicanos caigan en errores al tratar de cumplir con sus obligaciones obrero patronales, ya que no cuentan con una guía interna en donde estén plasmados de manera sencilla, todas las obligaciones y trámites a las que está sujeto el patrón en el ámbito de la Seguridad Social, y que de no aplicarlas se hacen acreedores a multas o sanciones por incumplimiento en las disposiciones.

La Ley vigente a partir del 1 de julio de 1997 reconoce en su exposición de motivos que para construir el Sistema de Seguridad Social que requieren hoy los empresarios mexicanos, es indispensable corregir deficiencias, errores y sentar bases sólidas de la Seguridad Social sea, en mayor medida, la vía por la cual avancemos hacia la eficiencia.

La siguiente investigación, consta de IV Capítulos, en donde se plasmará información de gran relevancia para ella.

El *Capítulo I* se refiere al anteproyecto, también conocido como Metodología, donde se explica el planteamiento del problema, el cual establece la dirección de éste estudio, para poder llegar a la justificación, el objetivo general y el específico, la hipótesis y sus variables, sus definiciones, el proceso utilizado, el análisis de datos y las limitaciones del estudio.

En el *Capítulo II*, se refiere al Marco Teórico, tomando como punto de partida, los antecedentes y normas jurídicas de carácter laboral aplicables a ésta investigación, y estipuladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como diversos términos del Manual, y sus diversos tipos y la forma de su elaboración. Asimismo se estudian diferentes términos relacionados con el tema, cuyo términos es fundamental para la correcta realización de los

trámites a los que los patrones de empresas de Comercio y Servicio están expuestos.

En el *Capítulo III* muestra los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de medición elegido, desde la recopilación de ellos, la presentación en tablas y gráficas, hasta el análisis e interpretación general.

En este capítulo se incluye además un "Manual de Procedimientos en el que se contemplan las obligaciones y movimientos afiliatorios más comunes que las empresas deben de realizar como patrones, así como el llenado de formatos y comentarios que sirven de apoyo ante el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social.

Como parte final se tiene el *Capítulo IV*, en donde se expresan las conclusiones y sugerencias productos de esta investigación.

Es por ello que la creación de un Manual de Procedimientos de Seguridad Social, ayudará a los empresarios de comercio y servicio establecidos en el área conurbada Veracruz Boca del Río a cumplir de manera correcta y oportuna sus obligaciones para efectos del Seguro Social.

CAPITULO I

CAPITULO I METODOLOGIA

“MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES OBRERO PATRONALES PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL”

1.1 Planteamiento del Problema.

Las empresas inscritas en la Cámara Nacional de Comercio y Servicio y Turismo de Veracruz se ven afectadas por los nuevos ordenamientos de Seguridad Social.

El panorama de los empresarios mexicanos hoy en día indican que un número importante de ellos, han caído en el incumplimiento de sus obligaciones obrero patronales tales como: el registro e inscripción a sus trabajadores, ante el Instituto Mexicano de Seguro Social, comunicar altas, bajas y modificación de salarios dentro de los plazos establecidos, la obligación de llevar registro de la lista de raya o nómina y a su vez la determinación de las cuotas obrero patronales.

Estos hechos se han originado por diversas causas, ya sea por negligencia, por la continua rotación del personal, por la falta de conocimiento y asesoría, ó por no saber los trámites que deben efectuarse ante la dependencia de Seguridad Social, lo cual ha

ocasionado que los empresarios se hagan acreedores a multas o sanciones que les originan costos que repercuten en sus actividades.

1.2 Justificación.

Los empresarios, así como los especialistas en Seguridad Social tienen conocimientos específicos en tiempo y forma de los cambios que sobrevienen respecto de la dinámica en legislación fiscal, pero no es necesario que estén a la vanguardia de las obligaciones que deban de cumplir, ya que es importante mencionar que pueden allegarse de asesoría especializada. Por lo antes expuesto se justifica plenamente la pretensión de la siguiente investigación, ya que viene a resolver una necesidad urgente del sector empresarial en razón de cumplir en tiempo y forma con las contribuciones previstas en la Ley del Seguro Social y evitar así pagos en demasía por concepto de actualización, recargos, gastos de ejecución y multas. En este sentido, se pretende poner al alcance de los empresarios este Manual de Procedimientos, como una herramienta que le ayude a prevenir y a detectar errores oportunamente, y le permita obtener beneficios al cumplir de manera correcta y oportuna con sus obligaciones obrero patronales.

1.3 Objetivo General:

La elaboración de un Manual de Procedimientos de Seguridad Social para el debido cumplimiento de las obligaciones obrero patronales previstas en la Normatividad Vigente.

Objetivos Específicos:

- Coadyuvar a la homogenización de los empresarios y colaboradores en el conocimiento y manejo de las obligaciones obrero patronales que impone la Ley del Seguro Social.

- Dar conocer los pasos a seguir en los trámites de registro e inscripción de los patrones y trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Dar a conocer los movimientos afiliatorios.
- Determinar el debido cálculo de las nóminas y listas de rayas.
- Determinar el debido cálculo de las cuotas obrero patronales.

1.4 Hipótesis.

Si las empresas inscritas en la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Veracruz contarán con un Manual de Procedimientos de Seguridad Social, podrían disminuir sus errores en los trámites, cálculos y cumplimiento de las obligaciones obrero patronales para efectos del Seguro Social.

1.5 Variables.

Independiente: Si las empresas inscritas en la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Veracruz contarán con un Manual de Procedimientos de Seguridad Social.

Dependiente: podrían disminuir sus errores en los trámites, cálculos y cumplimiento de las obligaciones obrero patronales para efectos del Seguro Social.

1.6 Definición de Variables.

Manual: es el documento que contiene en forma ordenada y sistemática, información y las instrucciones sobre organización, política y

procedimientos de una empresa. *Fuente: Adm. De Empresas Agustín Reyes Ponce.*

Seguridad Social: es garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual o colectivo. *Fuente: Ley '99 Seguro Social.*

Trámites: paso de una parte a otra, o de una cosa a otra. Cada uno de los estados y diligencias que hay que recorrer en un negocio. *Fuente: Diccionario Larousse.*

Cálculos: cómputo, cuenta o investigación que se hace por procedimientos matemáticos. *Fuente: Diccionario Larousse.*

Obligaciones: por contraposición a la natural, o moral, aquella cuyo cumplimiento es exigible legalmente, aunque no sea valedera en conciencia. *Fuente: Código Fiscal de la Federación.*

Patrón: es la Persona Física o Persona Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. *Fuente: Ley '99 Seguro Social.*

1.7 Tipo de Estudio.

De acuerdo con el ámbito en el que se efectuó la presente investigación, el tipo de estudio es propositivo, dado que al crear un Manual de Procedimientos, se pretende disminuir los errores en los trámites de la obligaciones obrero patronales para efectos del Seguro Social en empresas de comercio y servicio inscritas en la CANACO.

1.8 Población y Muestra.

Población: la población considerada para éste trabajo de investigación abarca a las empresas asociadas a la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Veracruz que tienen que cumplir con las obligaciones obrero patronales previstas en la Normatividad Vigente del Seguro Social. Esta población un total de 1827 empresas, según padrón de la Cámara Nacional de Comercio, Servicio y Turismo de la zona conurbana Veracruz –Boca del Río; al mes de Febrero del 2000.

La muestra de la investigación se determinó escogiendo al azar a 30 empresas asociadas de la Cámara Nacionalde Comercio, Servicio y Turismo de Veracruz Servytur.

1.9 Instrumentos de Medición.

El instrumento utilizado como parte de la investigación de campo, es un cuestionario con preguntas estructuradas, teniendo como finalidad detectar las problemáticas, conocer la situación y procedimientos que cada empresa sigue para dar cumplimiento a las obligaciones respecto a las contribuciones y el cálculo de las mismas referentes a la Seguridad Social, y de ese modo confeccionar el Manual, facilitador de éstas obligaciones.

1.10 Recopilación de Datos.

La recopilación de datos de esta investigación fue obtenida a través de bibliografía especializada en la materia tales como: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley del Seguro Social, sus reglamentos, la Ley Federal de Trabajo, el Código Fiscal de la Federación y su reglamento, así como referencias bibliográficas como son: libros, revistas especializadas y la aplicación de un cuestionario estructurado

con preguntas sencillas a empresas de Comercio, Servicio y Turismo de Veracruz, que permitieron medir las variables para la comprobación de la hipótesis.

1.11 Proceso y Procedimiento.

Se solicitó un directorio de socios a la Cámara Nacional de Comercio y Servicio Servytur para llevar a cabo ésta investigación, con la finalidad de elaborar un Manual de Procedimientos de Seguridad Social, que les sirviera de apoyo y guía para el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en la Ley del Seguro Social.

Para lo anterior se presentó y desarrolló un marco teórico, en donde se dan conocer todos los conceptos relacionados con las obligaciones obrero patronales, obtenidos en la Ley del Seguro Social y su reglamento, la Ley Federal de Trabajo, el Código Fiscal de la Federación y su reglamento, y una gama de fuentes bibliográficas, revistas especializadas, las cuáles además fueron empleados para estructurar el instrumento de recolección de datos y así sustentar conclusiones y recomendaciones como resultado final de la investigación.

1.12 Análisis de Datos.

En éste estudio de tesis, se analizaron solamente los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a la muestra de las empresas de Comercio, Servicio Y Turismo de Veracruz, los cuales fueron evaluado por medio de gráficas, tablas e interpretación de los mismos.

1.13 Importancia del Estudio.

La importancia de este estudio radica en la utilidad que puede dar a las empresas asociadas a la CANACO de la zona conurbada Veracruz, Boca

del Río un Manual de Procedimientos, por medio del cual se logre la disminución de errores en el cálculo y movimientos de afiliación y vigencia ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, ahorrando con éste procedimiento los costos que representan situaciones tales como: multas, actualización, recargos, gastos de ejecución; que pudieran implementarse en contra de las empresas que no se apeguen a los dispuestos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, así como lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación y su Reglamento.

Es relevante y de suma importancia mencionar que la ignorancia de la Ley no exime de responsabilidad.

1.14 Limitaciones del Estudio.

Las limitantes que sé presentaron para la realización de ésta investigación, fue que los empresarios incritos en la CANACO de la zona conurbada Veracruz, Boca del Río, se mostraron indispuestos a proporcionar la información , por considerar que pudiera tratarse de alguna visita por parte del IMSS, asimismo, las entrevistas eran de larga espera y el personal encargado para contestar el cuestionario estaba ocupado.

CAPITULO II

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes.

Para poder entender a cerca de las obligaciones que los patrones tienen respecto al cumplimiento de la Ley del Seguro Social, es necesario saber que debe existir una relación de trabajo entre patrón y trabajador, y por ello, es indispensable tomar como punto de partida la Normatividad jurídica de carácter laboral, porque es ahí donde se encuentran puntos que son de gran utilidad para ésta investigación.

Es pertinente aclarar que la relación obrero-patronal es la que surge en la iniciativa privada, ya que el estado como patrón tiene un marco jurídico distinto, que le marca procedimientos y obligaciones distintas a las contenidas en la Ley del Seguro Social.

2.1.1 Constitución Política.

La regulación primigenia de las instituciones laborales, como es sabido de todos, se encuentra localizado en el Artículo 123 de la Constitución Política, como apartado A) que contiene las bases rectoras de las relaciones de trabajo de tipo privado. "(Constitución Política de los E.U.M.)"

2.1.2. Ley del Seguro Social.

La Constitución Mexicana de 1917 proclamó originalmente un Seguro Social voluntario. En 1929 fue modificado el texto constitucional, considerando de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. El 31 de diciembre de 1942 se promulgó por primera vez una Ley del Seguro Social. En la exposición de motivos del ordenamiento se reconoce que, aunque el régimen instituido por la fracción XXIX del Artículo 123 constitucional tiene por objeto primordial establecer la protección al trabajador, su meta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra sociedad. Acorde con este criterio, el legislador prefirió hablar de Seguridad Social; definiendo así lo que la ley de 1942 comprendía como régimen del Seguro Obligatorio. De esta manera, la ley reconoce que el Seguro Social es el instrumento básico, aunque no el único, de la Seguridad Social, cuya realización esta a cargo de entidades o dependencias públicas federales o locales y de organismos descentralizados. La preocupación primordial en la exposición de motivos de 1942 esta centrada en la protección del salario, única fuente de recurso del trabajador. En lo que respecta a las prestaciones en especie, la ley de 1942 señalaba que al concluirse el período máximo de cincuenta y dos semanas de tratamiento a que tiene derecho el asegurado, si éste continuará enfermo, el Instituto podría prolongar dicho periodo hasta por veintiséis semanas, siempre que, según el dictamen médico, el enfermo pudiera recuperar la salud y la capacidad para el trabajo. El organismo gestor del Seguro Social es, desde 1943 el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En 1961 el ejecutivo reglamentó la Ley Federal del Trabajo, circunscribiendo la obligación patronal de proporcionar servicios de guarderías a las empresas con mas de 50 trabajadoras. Con la reforma

de 1962 a la ley laboral, el Instituto Mexicano del Seguro Social quedó obligado a proporcionar tal servicio, considerando su experiencia técnica y administrativa.

Desde 1970, la Ley del Seguro Social acogió la tesis sustentada por el ordenamiento laboral, en el sentido de definir al trabajador y la relación de trabajo.

La exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970 resume la discusión que ha preocupado a los estudiosos sobre el Riesgo de Trabajo. Aportándose definitivamente de la vieja idea del riesgo profesional que sustentaba la ley de 1931, la ley laboral postula la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores.

La ley de 1973 introduce en el régimen obligatorio el seguro de guarderías para hijos de asegurados. La innovación coordina el citado ordenamiento con la disposición del Artículo 171 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, prescribe que los servicios de guarderías infantil se prestarán por el IMSS de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

La obligación en la Ley de 1973 se funda en el principio de la solidaridad social, al establecer el Artículo 190 que “ los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guarderías infantil, independientemente de que tengan o no trabajadoras a su servicio. La exposición de motivos considera que de otro modo podría repercutir en una injusta disminución de oportunidad de trabajo para las mujeres.

La ley de 1997 sigue conservando el mismo espíritu de solidaridad y ahora contempla al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos y no pueda proporcionarle cuidados durante su jornada de trabajo, para tener acceso a este tipo de servicio. "(BRISEÑO, Derecho Individual del trabajo, Pag. 27)"

2.2 Definición y Tipos de Manual.

Después de haber dado inicio de lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que constituye el órgano supremo en la legislación de nuestro país y de hablar de los antecedentes del Seguro Social, daremos inicio a lo primordial de ésta investigación, que es de llevar a cabo un Manual de Procedimientos en donde se estipule de manera correcta y sencilla los pasos para que los patrones puedan cumplir con sus obligaciones para efectos de la Ley del Seguro Social.

Existen diversas definiciones de los Manuales, pero las más cercanas a nuestro tema, se puede definir como:

- Una expresión formal de todas las informaciones e instrucciones necesarias para operar en un determinado sector. Es un guía que permite encaminar en la dirección adecuada.
- Un documento en el que se encuentra de manera sistemática, las instrucciones, bases o procedimientos para ejecutar una actividad.

Objetivos de los Manuales:

- 1.- Instruir al personal acerca de objetivos, relaciones, procedimientos, etc.
- 2.- Precisión de las funciones y relaciones para evitar duplicidad y detectar omisiones.
- 3.- Servir como medio de integración y orientación al personal de nuevo ingreso.

4.-Proporcionar información básica para la planeación e implantación de reformas.

Existen diferentes tipos de Manuales, pero para efectos de éste estudio se mencionan 2 clasificaciones, ***por su contenido y por función específica.***

Por su contenido, dentro de este tipo se encuentran el Manual de Organización, Manual de Políticas, Manual de Adiestramiento y Manual de Procedimientos; siendo éste último de gran relevancia para nosotros, el cual se define como la expresión analítica de los procedimientos administrativos a través de los cuales se canaliza la actividad operativa del organismo. Este manual es una guía (cómo hacer las cosas) de trabajo personal y es muy valiosa para orientar al personal de nuevo ingreso.

El proceso de elaboración que nos expone Joaquín Rodríguez Valencia, para la elaboración de un Manual, consta de 8 incisos:

- a) Recopilación de información.
- b) Procesamiento de la Información.
- c) Redacción.
- d) Elaboración de gráficas.
- e) Formato y composición.
- f) Revisión y aprobación.
- g) Distribución y control.
- h) Revisión y actualización.

La recopilación de la información inciso a), se hizo por medio de la investigación documental, por medio de la observación, cuestionario y la entrevista.

El procesamiento de la información inciso b), consistió en organizar en forma lógica mediante el desarrollo de un esquema de trabajo la información.

Otro punto adoptado para la elaboración del Manual fué la redacción inciso c), donde en primer lugar definió la materia de que se trata, además, se tomó en cuenta a qué personas estaba dirigido el manual, con el propósito de que el lenguaje utilizado en el mismo resultará claro, sencillo, preciso y comprensible.

La elaboración de gráficas inciso d), que se realizó son por medio de cuadros y organigramas.

El formato y la composición inciso e), fué necesario analizar todos los formatos a utilizar en cada trámite y cuáles deben presentarse, ya que de ello depende en gran medida la facilidad de lectura, consulta, estudio y conservación, además de permitir referencias rápidas y precisas, e inspirar confianza al lector.

La revisión y aprobación, inciso f) no fué necesario solicitarla, ya que el fin de este trabajo es realizar la investigación y se propone como Manual de Consulta.

La distribución del Manual, inciso g) está enfocado para aquéllas personas que tengan conocimiento de la materia, que tengan inquietud y

para aquéllas que aún teniendo dominio del tema, puedan consultar y determinar si están llevando a cabo de manera correcta, los trámites y así no cometer errores, y que caigan en el incumplimiento de las obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Un Manual no concluye nunca, es por eso que se recomienda mantenerlos permanentemente actualizados por medio de revisiones periódicas, en nuestro caso es de vital importancia éste último punto, ya que con los cambios constantes que tiene la Ley es necesario para nuestra utilización. **(VALENCIA José Luis; Concepto de Mnaules; Ed. 1999; México)**

2.3 Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo.

La Ley Federal de Trabajo es de observancia general en toda la República, y bajo el auspicio de art. 123 constitucional apartado "A"; siendo esta su base. Las normas de trabajo tratan de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones en sus relaciones laborales, y al mismo tiempo conseguir la justicia social y también la reivindicación de los derechos.

(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 1)

2.3.1 Definición de trabajo.

El trabajo se entiende a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y también se considera como un derecho, un deber social y exige respeto para que haya libertad y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud. **(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 4)**

Definición de Trabajador.

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. **(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 4)**

2.3.2 Definición de Patrón.

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y si el trabajador, conforme a lo pactado utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. **(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 5)*

2.3.3 Relación y Contrato Laboral.

La relación laboral de trabajo surge, cualquiera que sea el acto que le de origen , de la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario **(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 7)**

En torno a la relación entre el trabajador y patrón se establece un contrato de trabajo, que es aquél en el cual se obliga a cumplir un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

“La verdadera diferencia entre la relación y el contrato de trabajo es que aquélla se perfecciona hasta el momento preciso en el cual se empiece a prestar el servicio y el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades”. **(Constitución Política de los E.U.M.)**

2.3.4 Jornada de trabajo

La jornada de trabajo , es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, y la cual habrán de fijar ambas partes sin exceder los máximos legales, como sigue:

- la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

- la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Así, también, la Ley Federal del Trabajo, establece que: la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

En apego a la Constitución Política, señale límites en la jornada de trabajo, dicha jornada podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, ***sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana***; aunque en algunos casos la prestación del servicio extraordinario podría prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable.

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a las semana, el trabajo extraordinario le será pagado a razón de un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir le deben ser cubiertas a razón de un salario doble por hora extra. "(Ley Federal del Trabajo, Editorial Delam; México D.F. p. 22)"

2.3.5 Días de descanso

En el Capítulo III de la Ley Federal de Trabajo, dice que el trabajador por cada seis días de trabajo, tendrá a uno derecho a uno de descanso, cuando menos; con goce de salario íntegro y procurándose que dicho día de descanso sea el domingo, aunque este podría ser cualquier día de la

semana, sin embargo aquellos trabajadores que laboren en domingo tendrán, además, derecho a que se les pague una prima adicional, llamada Prima dominical, que será de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de un día ordinario.

Además de los días de descanso que le corresponden por una semana de trabajo, el trabajador, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, concretamente en su Art. 74, tiene derecho a los siguientes días de descanso:

- ***El 1 de enero;***
- ***El 5 de febrero;***
- ***El 21 de marzo;***
- ***El 1 de mayo;***
- ***El 16 de septiembre;***
- ***El 20 de noviembre;***
- ***El 1 de diciembre de cada seis años;***
- ***El 25 de diciembre.***

El trabajador no está obligado a prestar sus servicios durante los días de descanso obligatorios, de manera que si se quebranta esta disposición, el salario será pagado doble, además de su salario por el día de descanso. Ahora bien, en el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador o el día festivo sea domingo, además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra la prima dominical del 25% sobre el salario de un día ordinario de trabajo como se mencionó anteriormente.

Aún cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que éste puede subsistir, aún cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquél día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago a favor del trabajador. *(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. p. 24)*

2.3.6 Vacaciones.

Otro punto de vital importancia para que el patrón cumpla debidamente con sus obligaciones, en el rango laboral, es el tema de las vacaciones, en donde los trabajadores que prestan sus servicios a un mismo patrón durante un año completo, disfrutarán de un periodo vacacional de seis días laborables, por lo menos, el cual será goce de sueldo, y aumentará en dos días laborales al cumplir el segundo año de trabajo, es decir, terminando el segundo año el periodo de vacaciones será de ocho días, el tercero de diez, hasta llegar al cuarto año completo de trabajo que sería de doce días. A partir del quinto año. Los días laborables de vacaciones se aumentarán por cada cinco años de trabajo.

Además de disfrutar sus vacaciones con goce de sueldo, los trabajadores deberán recibir de su patrón una prima vacacional, siendo su equivalente de no por lo menos del 25%, tomando como monto los salarios que le corresponden por su periodo de vacaciones.

Cabe aclarar que hay excepciones respecto al párrafo anterior; ya que que dan excluidos los trabajadores de Buques (Art.199 LFT), trabajadores de las Tripulaciones Aeronauticas (Art. 233 LFT), y trabajadores Mayores de 14 años y menores de 16 años de edad.

Los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia en la cual deberá contener su antigüedad y el número de días de vacaciones que le corresponden. "(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México D.F. 1997 p. 26)"

2.4 Salario.

Toda relación de trabajo origina el pago de un salario , el cual puede definirse que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y este puede fijarse, ya sea por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera.

Debemos saber la manera de como se integra el salario, ésta manera de integrarse es , para la Ley Federal de Trabajo, y como **salario base de cotización** (SBC); para efectos de la Ley del Seguro Social que son, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Más adelante se expondran cuales son los factores o elementos que integran al SBC. Ya que en este apartado sólo explicamos la definición con respecto a la Ley Federal de Trabajo.

Los plazos para el pago del salario nunca podrá ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

"(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México, D.F. 1997 p. 27)"

2.4.1 Salario Mínimo.

Es importante que sepamos que el salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados durante la jornada de trabajo. En este caso el salario mínimo se podrá manejar tanto para la jornada de trabajo diurna, nocturna, y mixta, que ya mencionamos con anterioridad, así como para aquella establecida en los contratos entre los trabajadores y patrones y que contravengan con las disposiciones legales. Los salarios mínimos pueden ser de dos tipos: **generales o profesionales**, los primeros se fijan de acuerdo a áreas geográficas de aplicación que comprenden diversas entidades federativas y que se aplican para todos los trabajadores, de acuerdo a las áreas que le correspondan, independientemente de la actividad económica, profesión u oficio en el que se desempeñe; y los segundos se fijan de acuerdo a una determinada rama de actividad económica, profesión u oficio y rigen para todos los trabajadores dentro de una o varias áreas geográficas; estos son fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. "(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México, D.F. 1997 p. 29)"

2.4.2 Aguinaldo

El Aguinaldo es otro concepto que el patrón debe de considerar para efectos de la determinación correcta del salario del trabajador y que si no se tiene conocimiento, es posible que se realice de manera incorrecta.

Los trabajadores por la prestación de sus servicios durante un año tendrán derecho a un aguinaldo equivalente a quince días de salario, por lo menos, y los que no hayan cumplido el año completo de trabajo, independientemente de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de dicho aguinaldo, conforme al tiempo de trabajo que posteriormente se explicará de manera numérica. "(Ley Federal del Trabajo. Editorial Delma; México, D.F. 1997 p.28)"

2.5 Disposiciones generales del Seguro Social.

Las disposiciones generales que establece la Ley del Seguro Social, siendo éstas de orden público, ya que el Estado es quién esta a cargo de la Seguridad Social, y este a través de su órgano Legislativo realiza el ordenamiento que regula la Seguridad Social. La Ley del Seguro Social (LSS) tiene como finalidad otorgar la garantía social; es decir que toda persona tiene derecho a la protección de la salud, y la LSS nos definirá las bases y modalidades para poder tener esta garantía social.

La LSS con formar parte del orden público es competencia de la Administración Pública Federal de crear organismos que tengan facultades suficientes para llevar a cabo el orden y control de sus sectores, ahora bien el sector que se refiere a la Salud es el órgano descentralizado llamado: **Instituto Mexicano del Seguro Social**, que tiene las siguientes ramas de aseguramiento: Enfermedad y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Guarderías y Prestaciones Sociales.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene diversas finalidades, una enfocada hacia los asegurados y sus beneficiarios (institución pública descentralizada) y la otra dirigida a los patrones y demás sujetos obligados (institución fiscal y autónoma). Como organismo descentralizado, el IMSS obtiene la capacidad de fiscalización para fijar en cantidad líquida: adeudos y multas, los accesorios, actualizaciones, recargos y gastos de ejecución. Esto tiene fundamento en el Código Fiscal de la Federación , en el Art. 2 Fracc: II, que dice: *las aportaciones de Seguridad Social, son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por ley en materia de seguridad social, o a personas*

que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado; y así mismo dice que cuando sean organismos descentralizados los que proporcionen la seguridad social, las contribuciones tendrán carácter fiscal.

El Seguro Social comprende:

I El Régimen Obligatorio.

II El Régimen Voluntario

El Régimen Obligatorio comprende las ramas de Enfermedad y Maternidad, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Guarderías y Prestaciones Sociales, donde los patrones, el Estado y los trabajadores cumplen con una aportación de forma diaria para poder recibir dicho beneficio. Existe también *la continuación voluntaria en el régimen obligatorio*, que es cuando ya no existe relación de subordinación y puede el trabajador seguir voluntariamente cotizando en este régimen, tomando en cuenta lo siguiente: no se debe dejar pasar más de un año y cotizar con el último salario en los ramos a que tenga derecho.

El Régimen Voluntario se refiere al Seguro de Salud para la familia y los seguros adicionales.

En el Régimen Obligatorio son seguros de aseguramiento :

l las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé el origen; es decir aquella persona que tenga los siguientes elementos como : un servicio personal, subordinación y el pago de

salario, también que existe condiciones de trabajo como : horario, puesto, categoría y lugar de trabajo.

II Los miembros de sociedades cooperativas de producción.

III Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y consiciones que señala esta Ley.

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al Régimen Obligatorio:

I Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes pequeños, artesanos y demás trabajadores no asalariados; es decir cuando no existe un salario, no se puede considerar trabajador, ya que no cumple con lo establecido en el Art. 20 de la LFT.

II Los trabajadores domésticos.

III Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

IV Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.

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

A continuación se comentará cada una de las ramas , que se encuentran en el Régimen Obligatorio. *(CORTES Rodríguez Enrique, Peñaloza Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición, Febrero 2000 ;Pag. 5)*

2.5.1 Enfermedad y Maternidad.

En esta rama quedarán amparados bajo este seguro:

- I. El asegurado;
- II. El pensionado, por incapacidad permanente total o parcial, invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, y viudez;
- III. La esposa del asegurado ó a falta de ésta la mujer con quien ha hecho vida marital durante un lapso de cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya tenido hijos, siempre que no exista matrimonio entre ellos, si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá el derecho a la protección y del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada.
- IV. La esposa del pensionado, o a falta de la esposa la concubina si reúne los requisitos antes mencionados.
- V. Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados, los hijos que no puedan mantenerse por su propio trabajo ya sea por alguna enfermedad crónica. Defecto físico o psíquico hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de 25 años cuando realicen sus estudios.
- VI. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de él

Para efectos de este seguro se tendrá como fecha de iniciación de la enfermedad, aquélla en el que el Instituto certifique el padecimiento, respecto al disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir en el que el Instituto certifique el embarazo, donde también se señalará la fecha probable de parto, la que nos servirá de base para el término de los 42 días anteriores y posteriores a que tendrá derecho la asegurada.

2.5.1.1 Prestaciones en especie.

Es importante comentar que en caso de enfermedad no profesional, el Instituto otorgará al asegurado la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante 52 semanas, si al concluir éste período, el asegurado continúa enfermo, el Instituto prolongará su tratamiento hasta por 52 semanas más , previo dictamen médico. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, la asistencia obstétrica, ayuda en especie por 6 mese de lactancia y una canastilla al nacer el hijo.

2.5.1.2 Prestaciones en Dinero.

Al igual que en las prestaciones en especie, en caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero cuando la misma enfermedad lo incapacite para poder trabajar; este subsidio se pagará a partir del cuarto día de que ha iniciado la incapacitación, ya que la LFT, no establece ninguna obligación para el patrón pagar los 3 primeros días mientras dure y hasta por 52 semanas; ahora si el asegurado continua incapacitado, previo aviso al Dictamen , el pago del subsidio se prolongará hasta por 26 semanas más.

Para que el asegurado pueda recibir éste subsidio, tendrá reunidas 4 semanas de cotización o 6 semanas en caso de ser trabajador eventual, en caso de no reunir las si disfrutará de los servicios médicos correspondientes.

El pago del subsidio será del 60% del último salario diario de cotización.

A continuación se vera la forma financiera de cubrir las prestaciones en dinero y en especie.

Las prestaciones en dinero y las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro que comprende la rama de enfermedad y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a pagar los patrones y trabajadores o demás sujetos que correspondan al Estado; realizándose de la forma siguiente:

I Para cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal de 13.09% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal.

II Cuando el salario base de cotización sea mayor a 3 veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, se cubrirá la cuota antes mencionada y una adicional patronal de 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el salario mínimo antes citado.

III El Gobierno cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, de 13.09% de un SMG para el Distrito Federal, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor. (INPC). Ver Ejemplos.

(CORTES, Rodríguez Enrique, Peñaloza, Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pag.67)

2.5.1.3 Ejemplo.

Ejemplo Num. 1: Un salario mínimo correspondiente a la zona "A" de \$34.45 diarios y con un factor de integración de 1.0452 en base a las prestaciones mínimas de la Ley como son: vacaciones, prima vacacional y aguinaldo.

Su prestación en Especie se calculará de la siguiente manera:

a) De acuerdo a la fracción I , el patrón pagará una cuota fija del 14.55% del SMG, por el cual erogará la cantidad de :

$$34.45 \times 14.55\% = 5.01$$

b) No existe excedente porque es un sueldo menor de 3 veces el SMG.

Ejemplo Núm 2: Un salario de \$266.67 diarios; el cual si excede los 3 veces el SMG con un factor de integración de 1.0452 (266.67 X 1.0452= 278.72)

a) Se pagará la cuota fija del 14.55% que equivale a :\$5.01 sin importar el salario nominal que perciba el trabajador.

b) De acuerdo con la fracción II para los asegurados que reciban más de 3 veces el SMG, equivalente en dinero de \$90.60 (34.45 X3 =103.35), se aportará una cuota adicional del 8% sobre la diferencia entre el salario base de cotización y 3 veces el SMG de la siguiente manera:

$$278.72 - 103.35 = 175.37$$

La cuota adicional del 7.35% será

$$175.37 \times 7.35\% = \$12.89$$

de la cual al patrón le corresponde el 6%

$$175.37 \times 5.51\% = \$9.66$$

Y al trabajador le corresponde el 2% :

$$175.37 \times 1.84\% = \$3.23$$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|--------|------------|---------|
| 5.51% | 1.84% | 7.35% |
| \$9.66 | \$3.23 | \$12.89 |

Ejemplo Núm. 3: Cuando un salario base de cotización es de 25 veces el S.M.G. se tomará el tope de \$861.25 ; es decir 34.45 X 25 = \$861.25

a) Se pagará la cuota fija del 14.55% que equivale a : \$5.01 sin importar el salario nominal.

b) Se pagará la cuota adicional del 7.35%:

$$861.25 - 103.35 = 757.90$$

La cuota adicional del 8% será:

$$757.90 \times 7.35\% = 55.71$$

De lo cual al patrón le corresponde:

$$757.90 \times 5.51\% = 41.76$$

Y al trabajador le corresponde;

$$757.90 \times 1.84\% = 13.95$$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|---------------|-------------------|--------------|
| 5.51% | 1.84% | 7.35% |
| \$41.76 | \$13.95 | \$55.71 |

Las prestaciones en dinero de esta rama se financiarán con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización de la siguiente manera:

- I A los patrones les toca pagar el 70% de dicha cuota.
- II A los trabajadores pagarán el 25% de dicha cuota.
- III Al Gobierno el 5% restante.

Ejemplo Núm 1: Un salario mínimo correspondiente a la zona "A" de \$34.45 diarios y con un factor de integración de 1.0452 y teniendo las prestaciones mínimas de la LFT, ya antes mencionadas se hará lo siguiente:

$$34.45 \times 1.0452 = 36.01$$

Prestaciones en Dinero:

a) De acuerdo a que se establece una cuota del 1% sobre el salario base de cotización, lo cual se pagará de la siguiente manera:

$$36.01 \times 1\% = 0.36$$

| PATRON | TRABAJADOR | ESTADO | TOTAL |
|--------|------------|--------|-------|
| 70% | 25% | 5% | |
| 0.25 | 0.09 | 0.02 | 0.36 |

Uniendo las dos prestaciones:

| PRESTACIONES | PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|--------------|-------------|-------------|-------------|
| EN ESPECIE | 5.01 | 0 | 5.01 |
| EN DINERO | 0.25 | 0.09 | 0.34 |
| TOTAL | 5.26 | 0.09 | 5.35 |

Para las prestaciones en especie no existe aportación de cuota por parte del trabajador, en caso de percibir un salario mínimo.

Ejemplo Núm. 2: Un salario de \$266.67, el cual excede los 3 SM y un factor de integración de 1.0452 ($266.67 \times 1.452 = 278.72$)

Prestacione en Dinero:

a) se establece una cuota del 1% sobre el salario base de cotización:

$$278.72 \times 1\% = 2.79$$

| PATRON | TRABAJADOR | ESTADO | TOTAL |
|--------|------------|--------|-------|
| 70% | 25% | 5% | |
| 1.95 | 0.70 | 0.14 | 2.79 |

Por lo tanto lo que se pagará al Instituto por esta rama será de \$21.90 diarios (Ver Ejemplo Núm. 2 de prestaciones en especie)

| PRESTACIONES | PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|----------------------------|--------------|-------------|--------------|
| En Especie (cuota fija) | 5.01 | 0 | 5.01 |
| En Especie 7.35% | 9.66 | 3.23 | 12.89 |
| En dinero | 1.95 | 0.70 | 2.65 |
| TOTAL | 16.52 | 3.93 | 20.55 |

Ejemplo Núm. 3: Cuando un salario sobre pasa 25 veces el SM; es decir \$861.25. Se realizará los siguiente:

a) se paga la cuota del 1% sobre el salario base de cotización :

$$861.25 \times 1\% = 8.61$$

| PATRON | TRABAJADOR | ESTADO | TOTAL |
|--------|------------|--------|--------|
| 70% | 25% | 5% | |
| \$6.03 | \$2.15 | \$0.43 | \$8.61 |

Por lo tanto el Instituto lo que pagará por esta rama será \$64.52 diarios.

| PRESTACIONES | PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|-------------------|----------------|----------------|----------------|
| En especie (C.F.) | \$5.01 | 0 | \$5.01 |
| En especie 7.35% | \$41.76 | \$13.95 | \$55.71 |
| En dinero | \$6.03 | \$2.15 | \$8.18 |
| TOTAL | \$52.80 | \$16.10 | \$68.90 |

2.5.2 Del ramo de invalidez y vida.

La Ley del Seguro Social dice que existe invalidez, cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el ultimo año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

El estado de Invalidez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- 1) Pensión Temporal.
- 2) Pensión Definitiva.

Cuando se trate de Pensión Temporal , está será cubierta por el Instituto, pero si se trata de Pensión definitiva, se cubrirá con los recursos de la cuenta individual del trabajador.

Requisitos para las prestaciones del Ramo de Invalidez:

- 250 semanas de cotización si la invalidez es menor al 75%.
- 150 semanas de cotización si la invalidez es igual o mayor al 75%.

Si la invalidez es permanente y no se reúne las semanas de cotización, el trabajador podrá disponer del saldo de su cuenta individual.

No se tendrá derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:

- Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez,
- Resulte responsable de delito intencional que originó la invalidez,
- Padezca antes de su afiliación un estado de invalidez.

El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

Respecto al ramo de vida, cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a los beneficiarios:

I Pensión de viudez.

II Pensión de orfandad.

III Pensión a ascendientes.

IV Ayuda asistencial a la pensionada por viudez.

V Asistencia médica.

Requisitos para que los beneficiarios reciban las prestaciones que señala el ramo de vida.

- Tener reconocidas 150 semanas de cotización como mínimo ó
- Que el trabajador se encuentre disfrutando de una pensión de invalidez
- Que la muerte no se deba a un riesgo de trabajo.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de Invalidez y Vida, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos, como así la contribución que le corresponda al Estado. A los patrones les corresponden cubrir para éste seguro 1.75%, a los trabajadores el 0.625%, los dos sobre el salario base de cotización. Ver Ejemplos. (CORTES, Rodríguez Enrique, Peñaloza Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pag.86)*

2.5.2.1 Ejemplo.

Ejemplo Núm. 1: Cuando se percibe un salario mínimo ; es decir \$34.45 nominales con un salario integrado de \$36.01, el cálculo será el siguiente:

El patrón aporta: $36.01 \times 1.75\% = 0.63$

El trabajador aporta: $36.01 \times 0.625\% = 0.23$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|--------|------------|--------|
| 1.75% | 0.625% | 2.375% |
| \$0.63 | \$0.23 | \$0.86 |

Por lo tanto , la aportación para este seguro será de \$0.86 diarios.

Ejemplo Núm. 2: Cuando un salario base de cotización excede 3 SM (\$266.67 diarios), con un salario integrado de \$278.72

El patrón aporta: $278.72 \times 1.75\% = 4.88$

El trabajador aporta: $278.72 \times 0.625\% = 1.74$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|--------|------------|--------|
| 1.75% | 0.625% | 2.375% |
| \$4.88 | \$1.74 | \$6.62 |

Por lo tanto la aportación para este seguro será de \$6.62 diarios.

Ejemplo Núm. 3: Cuando el salario base de cotización rebase 17 veces el SMG(\$691.14 como salario diario integrado), para este caso consideraremos el tope salarial que nos marca la tabla de acuerdo con el Art. 25 Transitorio de la LSS para esta rama. (Ver Tabla Núm. 1)

$3.45 \times 17 = 585.65$

El patrón aporta: $585.65 \times 1.75\% = 10.25$

El trabajador aporta: $585.65 \times 0.625\% = 3.66$

| | | |
|------------------------|-----------------------------|------------------------|
| PATRON 1.75% | TRABAJADOR 0.625% | TOTAL 2.375% |
| \$10.25 | \$3.66 | \$13.91 |

Por los tanto, la aportación para este seguro será de : \$13.10 diarios.

2.5.3 Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

Como resultado del análisis a las precarias pensiones otorgadas por el IMSS, al casi nulo ahorro interno y la difícil situación económica del país, surge el SAR como otra rama de aseguramiento con una aportación del 2% sobre el salario base de cotización en mayo de 1992; a ésta se le adicionó el 5% correspondiente al INFONAVIT, con la finalidad de garantizar una cuantía, mayor y más decorosa para los pensionados. De esta manera obliga a los patrones contratar con instituciones bancarias cuentas individuales para los trabajadores, siendo ellas las responsables de vigilar dichos recursos aportados por los patrones cada bimestre, pero a partir del 1 de julio de 1997 cuando entra en vigor la nueva Ley del Seguro Social, se crean los AFORE, que son instituciones privadas para realizar la apertura de cuentas individuales para los trabajadores, en donde se depositan aportaciones de los patrones, el Gobierno y el mismo trabajador. Estos recursos serán invertidos por las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro. (SIEFORE), con el objeto de generar rendimiento y maximizar los fondos disponibles para una pensión digna.

El nombre del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), cambia a *Retiro*.

El seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte, se divide en dos seguros: *Invalidez y Vida*, y *Cesantía en Edad Avanzada y Vejez*.

Requisitos de Cesantía en Edad Avanzada:

- Que el asegurado queda privado de trabajos remunerados después de los sesenta años y
- cuente con 1250 semanas de cotización; sin embargo existe las siguientes opciones:

1.- Si el trabajador no reúne las semanas de cotización:

- a) puede retirar el saldo de su cuenta individual en un solo pago, ó
- b) puede seguir cotizando por su parte hasta reunir las semanas de cotización requeridas.

2.- Si el trabajador no cuenta con la edad.

- a) el trabajador podrá pensionarse, sólo si la pensión que se calcula mediante Renta vitalicia es mayor al 30% de una pensión garantizada, una vez cubierta la prima del Seguro de Supervivencia.

Las prestaciones que se dan son las siguientes:

I Pensión.

II Asistencia médica.

III Asignaciones familiares.

IV Ayuda asistencial.

El derecho a goce de Pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos antes señalados, solicite el otorgamiento de dicha pensión; esto es acudiendo a su clínica y solicitar la certificación de sus semanas de cotización, presentando: acta de nacimiento, acta de matrimonio, acta de nacimiento de hijos, identificación, aviso de baja de la empresa entre otros.

Los conceptos que conforman el Nuevo Sistema de Pensiones son los siguientes:

1. Cuenta Individual
2. Pensión.

3. Seguro de sobrevivencia.
4. Monto Constitutivo.
5. Suma Asegurada.

Requisitos para el derecho a las prestaciones del seguro de vejez.

- Que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años
- Que tenga 1250 semanas de cotización; pero existe las siguientes opciones:

En caso que el asegurado no tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere.

Si el asegurado tiene como mínimo 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie en la rama de enfermedad y maternidad.

Los patrones y el Gobierno Federal, están obligados a enterar al Instituto el importe de las cuotas obrero patronales y la aportación estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de la siguiente manera:

- a) En el ramo de Retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.
- b) En el ramo de Cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones les corresponde cubrir el 3.150%, a los trabajadores el 1.125% los dos sobre el salario base de cotización y al Estado 7.143% del total de las cuotas patronales de estas ramas.

(CORTES, Rodríguez Enrique, Peñaloza Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición, Febrero 2000, Pag. 106)

2.5.3.1 Ejemplo.

Ejemplo Núm. 1 : Cuando se percibe un salario mínimo; es decir \$34.45 con un salario diario integrado de \$36.01 con base a las prestaciones mínimas de la Ley.

En base al inciso a):

el patrón aporta el 2%:

$$36.01 \times 2\% = 0.72$$

En base al inciso b):

el patrón aporta el 3.150%:

$$36.01 \times 3.150\% = 1.13$$

el trabajador aporta el 1.125%:

$$36.01 \times 1.125\% = 0.41$$

el Estado aporta el 7.143%, sobre lo que el patrón aporta en este caso:

$$1.13 \times 7.143\% = 0.08$$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|--------|------------|--------|
| 3.150% | 1.125% | 4.275% |
| \$1.13 | \$0.41 | \$1.54 |

El total de las aportaciones para estos ramos es de: \$1.54 diarios.

Ejemplo Núm. 2: Cuando el salario base de cotización excede de 3 veces el SM, por ejemplo \$266.67 con un integrado de \$278.72.

En base al inciso a)

El patrón aporta el 2%

$$278.72 \times 2\% = 5.57$$

En base al inciso b)

El patrón aporta el 3.150%

$$278.72 \times 3.150\% = 8.78$$

El trabajador aporta el 1.125%

$$278.72 \times 1.125\% = 3.14$$

El Estado aporta el 7.143%, sobre lo que aporta el patrón en este caso:

$$8.78 \times 7.143\% = 0.63$$

| PATRON | TRABAJADOR | TOTAL |
|---------------|-------------------|----------------|
| 3.150% | 1.125% | 4.275% |
| \$8.78 | \$3.14 | \$11.92 |

Por lo tanto el total de las aportaciones es de \$11.92 diarios.

Ejemplo Núm. 3: Cuando el salario base de cotización sobrepasa 25 veces el SM, las aportaciones se calcularán sobre los topes siguientes:

El tope salarial para el ramo de Retiro es de 25 veces el S.M.G.

$$34.45 \times 25 = 861.25$$

En base al inciso a)

El patrón aporta el 2%:

$$861.25 \times 2\% = 17.23$$

Cuadro de Topes Salariales, respecto los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. (Ver Tabla Núm. 2)

$$34.45 \times 17 = 585.65$$

En base al inciso b)

El patrón aporta el 3.150%:

$$585.65 \times 3.150\% = 18.45$$

El trabajador aporta el 1.125%:

$$585.65 \times 1.125\% = 6.59$$

El Estado aporta el 7.143 % sobre lo que aporta el patrón:

$$18.45 \times 7.143\% = \$1.32$$

| PATRÓN | TRABAJADOR | TOTAL |
|---------|------------|---------|
| 3.150% | 1.125% | 4.275% |
| \$18.45 | \$6.59 | \$25.04 |

2.5.4 Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado, de no poder proporcionar los cuidados durante su jornada de trabajo en la primera infancia(desde los cuarenta y tres días hasta los cuatro años), esto incluye los servicios de guarderías infantil, incluyendo el aseo , la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y recreación, estableciendo instalaciones especiales, por zonas localizadas en relación a los centros de trabajo y de habitación.

Las madres aseguradoras, o los viudos o divorciados que conserven la custodia de sus hijos, mientras no contraigan matrimonio nuevamente tendrán derecho a los servicios antes mencionados.

2.5.4.1 Prestaciones Sociales.

Las prestaciones sociales comprenden:

- I Prestaciones sociales institucionales y
- II Prestaciones de solidaridad social.

Las primeras tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

El monto de la prima para este seguro será del 1% sobre el salario base de cotización y se divide de la siguiente manera:

➤ 20% de dicho monto para prestaciones sociales.

➤ 80% de dicho monto para guarderías.

(CORTES, Rodríguez Enrique, Peñaloza Gamdo Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pag. 136)

2.5.4.2 Ejemplo.

Ejemplo Núm.1: Un salario mínimo correspondiente a la zona "A" de \$34.45 diarios y un factor de integración de 1.0452 en base a las prestaciones mínimas de la LFT dando un salario integrado de \$36.01

$$36.01 \times 1\% = 0.36$$

| PRESTACIONES SOCIALES 20% | GUARDERIAS 80% | TOTAL 1% |
|------------------------------|-------------------|-------------|
| 0.07 | 0.29 | 0.36 |

Ejemplo Núm. 2: Un salario de \$ 266.67 diarios, el cual excede 3 veces el SM y un factor de integración de 1.0452 ($266.67 \times 1.0452 = 278.72$)

$$278.72 \times 1\% = 2.79$$

| PRESTACIONES SOCIALES 20% | GUARDERIAS 80% | TOTAL 1% |
|------------------------------|-------------------|-------------|
| 0.56 | 2.23 | 2.79 |

Ejemplo Núm. 3: Cuando un salario base de cotización sobrepasa el tope de 25 veces el SM, es decir \$861.25 , se tomará dicha cantidad:

$$861.25 \times 1\% = 8.61$$

| PRESTACIONES SOCIALES | GUARDERIAS | TOTAL |
|------------------------------|-------------------|--------------|
| 20% | 80% | 1% |
| 1.72 | 6.89 | 8.61 |

2.5.5 Riesgo de Trabajo.

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, nos manifiesta que los empresarios serán responsables de los accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo, además estarán obligados a observar la higiene y seguridad de las instalaciones del establecimiento.

2.5.5.1 Definiciones.

- **Riesgos de trabajo:** son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
- **Accidente de trabajo:** es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, a la muerte, producida en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, incluyéndose los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

➤ **Enfermedad de trabajo:** es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

1.- ***Incapacidad Temporal.*** Que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilitan parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

2.- ***Incapacidad Permanente Parcial.*** Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

3.- ***Permanente Total;*** Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

4.- **La muerte.**

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- 1.- *asistencia médica y quirúrgica,*
- 2.- *rehabilitación,*
- 3.- *hospitalización, cuando el caso lo requiera.*
- 4.- *medicamentos y material de curación,*
- 5.- *aparatos de prótesis y ortopedia necesarios, y*
- 6.- *la indemnización fijada.*

El asegurado que sufra algún riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- Si lo incapacitan para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación , el 100% del salario en que se estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.
- Al declararse Incapacidad Permanete Total, el trabajador recibirá una pensión equivalente al 70% de su salario.
 1. Si es por accidente,se calcula sobre el salario que percibe al momento del riesgo.
 2. Si es por enfermedad de trabajo, se calcula sobre el promedio del salario de las últimas 52 semanas.
- Al declararse incapacidad permanente parcial:
 1. Si es superior al 50%, el monto de la pensión se calcula igual a lo dispuesto en el caso de Incapacidad Permanente Total, pero a dicho monto se le aplica el factor de incapacidad correspondiente de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades de la LFT.
 2. Si es hasta del 25%, sólo se pagará una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.
 3. Si es mayor del 25% sin rebasar el 50% , el trabajador podrá elegir una pensión o una indemnización global.

| PARETESCO | PORCENTAJE | OBSERVACION |
|----------------------------|------------|--|
| Viudo o viuda | 40% | |
| Huérfanos de padre o madre | 20% | Hasta los 16 años o bien hasta los 25 si continúa estudiando y no son sujetos del régimen obligatorio. |
| Huérfanos de padre y madre | 30% | |

| PARESTESCO | PORCENTAJE | OBSERVACION |
|-----------------------------|------------|--|
| Huérfanos discapacitados | 20% | Hasta que se extinga la enfermedad y recupere su capacidad para el trabajo. |
| Ascendientes | 20% | Se otorga a cada ascendiente siempre y cuando estén dependiendo económicamente del trabajador al momento de su muerte y no existan los beneficiarios anteriores. |

Los porcentajes se calculan en todos los casos sobre la pensión que correspondería a Incapacidad Permanente Total.

Cuando el riesgo de trabajo ocasiona la muerte del asegurado, sus beneficiarios tiene derecho a recibir la pensión y las prestaciones. Los beneficiarios son: la esposa, los hijos del trabajador, los padres (siempre y cuando convivan y dependan económicamente del asegurado) o bien , la mujer u hombre con el que haya hecho vida marital durante los últimos 5 años.

No se considera Riesgo de Trabajo en los siguientes casos:

- si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez,

- si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que existe prescripción medica y que el trabajador hubiese expuesto el hecho en conocimiento al patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico,

- si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona,

- si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.
(CORTES, Rodríguez Enrique, Peñalosa Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pag. 65)

2.6 Obligaciones de los Patrones para efectos de Normatividad

Se exponen las obligaciones que tiene los patrones para efectos de Normatividad; es decir obligaciones estipuladas en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, haciendo énfasis en ésta última , ya que es de suma relevancia para ésta investigación.

Son obligaciones de los patrones según la Ley Federal del Trabajo, cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento, expedir cada quince días solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, instalar talleres, fábricas, oficinas y demás lugares para que pueden ejecutar sus labores, de acuerdo con principios de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo, prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general , en los lugares en que deban ejecutar las labores.

Ahora bien los patrones para efectos de Seguridad Social están obligados a:

➤ Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, como también de comunicar sus altas y bajas y las modificaciones de su salario; todos estos datos dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles y conforme a las disposiciones de esta Ley y reglamentos que se verán más adelante.

➤ Los patrones deberán de llevar nóminas o listas de raya, en donde se estipulará:

I.- Nombre, denominación o razón social del patrón; número de su registro ante el Instituto y su Registro Federal de Contribuyente.

II.- Nombre, número de seguridad social, registro federal de contribuyentes incluyendo: homoclave y la clave única del registro de población de los trabajadores.

III.- El lapso que comprende y la periodicidad establecida para el pago de los salarios; es decir, si es semanal, quincenal, mensual, etc.

IV.- El número de días laborados, el importe de cada trabajador y las cuotas del seguro social que son retenidas.

V.- El importe total de los salarios, así como el de las retenciones y deducciones que son efectuadas.

VI.- La firma o huella digital del trabajador.

Todos estos datos que son exigidos por la Ley y sus reglamentos y que deben de ser conservados durante un plazo de cinco años siguientes a los de su fecha. (Ver Anexo Núm. 6)

- La determinación de las cuotas obrero patronales a su cargo y de enterar su importe total al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Proporcionar todos aquellos elementos que son de utilidad al Instituto para la naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.
- Permitir las inspecciones y vistas domiciliarias que practique el Instituto, que son también establecidas por el Código Fiscal de la Federación y reglamentos.
- Cumplir con las obligaciones relacionadas con el Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- En el caso de trabajadores que son eventuales, deberán de expedirles y entregárseles, las constancias de los días cotizados.
- Las aportaciones al INFONAVIT, también clasificables como contribuciones de seguridad social, están conectadas como obligación que tienen los patrones de resolver el problema habitacional de sus trabajadores, del cuál queda revelado, al enterar un 5% sobre los salarios que cubren.
- Las aportaciones al SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro), en donde se depositarán el importe de las cuotas de las ramas del seguro de

retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. (Ley 99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999 p. 3)

2.7 Salario Base de Cotización.

El Salario Base de Cotización (SBC), constituye la base o cuantía a la que se aplican las cuotas obrero patronales de los diversos ramos del seguro para determinar el monto de cuotas a pagar en un periodo dado.

Diferencia entre cuota diaria y SBC.

Cuota Diaria: cantidad periódica y en efectivo que recibe el trabajador, por el cumplimiento de su jornada ordinaria, sin adición de ninguna otra prestación.

SBC: cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicio de manera regular o permanente, o bien sólo periódicamente, pero en forma segura.

Definición de Salario Mínimo, Semana Reducida y Jornada Reducida.

Salario Mínimo.

Este punto no es necesario definirlo otra vez, ya que antes se ha dado su definición.

Semana Reducida.

Caso donde el trabajador no labora todos los días de la semana, pero lo hace de manera permanente semana tras semana.

Jornada Reducida.

Caso en que el trabajador labora menos horas que las comprendidas por la jornada legal o contractual. Recibiendo, por concepto de salario, sólo la parte proporcional por las horas trabajadas.

Salario Fijo, Variable, Mixto y su determinación.

Salario Fijo. Se integra por elementos fijo mas retribuciones previamente conocidas.

Salario Variable . Se integra con elementos variables que no pueden conocerse previamente.

Salario Mixto. Se integra con elementos fijos y variables.

Determinación:

Salario fijo:

elementos fijos + retribuciones periódicas conocidas.

Salario Variable:

Ingresos del mes o bimestre inmediato anterior

Días de salario devengado en el mes o bimestre.

Salario Mixto:

Salario fijo + salario mixto.

"(AMEZCUA Órnelas Norahenid, "MANUAL PRACTICO DEL SEGURO SOCIAL" Editorial SICCO Edición 1999/2000, México D.F. Pag.155)"

2.7.1 Cuadro de los factores o elementos que integran y no integran el SBC.

A continuación se presenta un cuadro donde se estipulan los factores o elemento que son integrantes del SBC y los no integrantes del mismo.

| Factores o elementos integrantes del SBC. Cuota Diaria (+) | Factores o elementos no integrantes del SBC. Intrumentos de Trabajo (+) |
|--|---|
| 1.-Tiempo extra permanente que rebase los topes de la LFT: tres horas diarias tres veces a la semana. Este pactado o no por escrito, sea eventual o permanente. | 1.-Tiempo extra que no rebase las tres horas diarias tres veces a la semana. |
| 2.-Fondo de Ahorro: cuando la aportación sea sólo del patrón o éste realice una aportación mayor, integrándose la diferencia; cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros al año. | 2.-Fondo de Ahorro: cuando la aportación patronal sea igual o inferior a la realizada por el trabajador. Pero además que éste sólo pueda realizar hasta dos retiros al año. |
| 3.-Alimentación y Habitación: cuando sean gratuitas o por ellas pague el trabajador hasta el 19% del SMGDF | 3.-Alimentación y Habitación: cuando por cada una de ellas el trabajador aporta el 20% o más del SMGDF |
| 4.-Despensa: cuando su monto exceda 40% del SMGDF, sin importar si se otorga en efectivo, especie o vales sean gratuitas u onerosas. | 4.-Despensa: cuando su importe sea de 40% del SMGDF, sea en efectivo, especie o vales. |

| Factores o elementos integrantes del SBC. Cuota Diaria (+) | Factores o elementos no integrantes del SBC. Instrumentos de Trabajo (+) |
|--|--|
| 5.-Previsión Social: las cantidades en efectivo entregadas directamente a los trabajadores para la contratación de seguro de vida, invalidez, y gastos médicos; las cantidades fijas constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas; cantidad fija y entregada al trabajador bajo el rubro general "previsión social" | 5.-Previsión Social: realizadas por el sindicato; fondo de pensiones patronales o contractuales; seguro de grupo global de vida, invalidez y gastos médicos contratados en lo personal por el patrón, cantidades condicionadas a la realización de los supuestos previstos contractualmente; cantidades para actividades generales, no personalizadas. |
| 6.-Propinas: las pactadas entre trabajadores y el patrón, cubiertas directamente por éste. | 6.-Propinas: entregadas directamente por los clientes a los trabajadores. |
| 7.-Vacaciones pagadas (no disfrutadas) | 7.-Vacaciones (disfrutadas) |
| 8.-Participación de Utilidades: cuando se reparten sin haberlas habido en la empresa o en mayor cantidad de las habidas, se integra la diferencia. | 8.-Participación de Utilidades. |
| 9.-Bono o ayuda para transporte: entregada a los trabajadores en efectivo, en forma general y permanente. | 9.-Bono o ayuda para y transporte: cuando se entrega para la prestación de los servicios: boletos, cupón o reembolso. |
| 10.-Viáticos gastos de representación: si no se justifican las erogaciones. | 10.-Viáticos y gastos de representación. |

| Factores o elementos integrantes del SBC. Cuota Diaria (+) | Factores o elementos no integrantes del SBC. Instrumentos de Trabajo (+) |
|--|---|
| 11.-Gastos de Gasolina: si es empleada para el traslado del trabajador de su domicilio al centro de trabajo y vicerversa. | 11.-Gastos de Gasolina: si el trabajador emplea la gasolina para la realización de sus labores. |
| 12.-Prima Vacacional. | 12.-Renta de Automóvil: propiedad del trabajador. |
| 13.-Aguinaldo. | 13.-Cuotas sindicales cubiertas por el patrón por contratación colectiva. |
| 14.-Prima Dominical. | 14.-Impuestos sobre producto del trabajador pagado por el patrón. |
| 15.-Premios por Asistencia y Puntualidad; cuando su importe rebase 10% del salario integrado o SBC, correspondiente a cada trabajador en el mes o bimestre relativo. Se integra solo el excedente. | 15.-Premios por Asistencia y Puntualidad; cuando su importe sea de 10% del SBC. |
| 16.-Primas, premios, bonos, gratificaciones, incentivos por producción o productividad. | |
| 17.-Destajos. | |
| 18.-Comisiones. | |
| 19.-Compensaciones: por ascenso temporal; comisiones en zona de vida más cara; por viaje, no comprobándose reembolso de gastos, entre otros. | |

| Factores o elementos integrantes del SBC. Cuota Diaria (+) | Factores o elementos no integrantes del SBC. Instrumentos de Trabajo (+) |
|---|---|
| 20.-Ayuda para renta. | |
| 21.-Días de Descanso. | |
| 22.-Gratificaciones periódicas: por antigüedad. | |
| 23.-Gratificaciones especiales: tema controvertido. | |

(Amezcuca Órnelas Norahenid, "MANUAL PRACTICO DEL SEGURO SOCIAL", Editorial SICCO, Edición 1999/2000, México D.F., Pag.181)

2.7.2 Ejemplo prácticos sobre el salario base de cotización.

Determinación del salario base de cotización fijo.

*Para realizar los siguientes ejercicios es necesario apoyarse en la Tabla de Fórmulas para la Integración del SBC DEL Art. 27 de la Nueva Ley del Seguro Social. (Ver en el apartado de Tablas)

Datos:

| | |
|--|----------|
| Salario quincenal de | \$890.25 |
| Un año de antigüedad con las prestaciones legales: | |
| ➤ Vacaciones | 6 días. |
| ➤ Prima vacacional | 25% |
| ➤ Aguinaldo | 15 días. |
| Despensa en efectivo, gratuita, quincenal | \$317.85 |

Fórmulas a emplear:

Cuota diaria: salario quincenal

15

Prima Vacacional: días de vacaciones X 25% X100X cuota diaria

365

Aguinaldo: días de aguinaldo X 100 X cuota diaria

365

Despensa promedio diario: monto de la despensa
periodo de otorgamiento

Sustitución fórmulas:

Cuota diaria: $\$890.25 / 15 = \59.35

Prima vacacional: $6 \times 25\% / 365 \times 100 \times \$59.35 =$
 $\$0.24$

Aguinaldo: $15 / 365 \times 100 \times \$59.35 = \$2.43$

Despensa promedio

Diario $\$317.35 / 15 = \21.19

Porcentaje promedio

Diario respecto del

SMGDF $\$21.19 / \$34.45 \times 100 = 61.51\%$

La despensa si se integra por rebasar su importe de 40% del SMGDF.

Incremento sólo del excedente:

Incremento diario al SBC= despensa prom. Diario - 40% del SMGDF

$$\$21.19 - 13.78 = \$7.41$$

Elementos Fijos + retribución periódica:

$$\$59.35 + 0.24 + 2.43 + 7.41 = \$69.43 \text{ (SBC)}$$

El SBC no rebasa el tope de 25 veces el SMGDF = \$861.25

El SBC no rebasa el tope límite de 16 veces el SMGDF = \$521.20

Por lo tanto pagará todos los seguros.

Ejemplo Núm.2 : Definir la integración de los concepto que se precisan.

Datos:

| | |
|--|-------------|
| Jornada diurna | 8 hrs. |
| Cuota diaria | \$42.00 |
| Total de días de salario devengado | |
| Oct/ 99 | 31 |
| Premio de antigüedad anual | 5 quincenas |
| Ingresos por bono de productividad | |
| Oct/ 99 (variables) | \$850.00 |
| Reembolso de gastos de transporte debidamente comprobados, oct/99 | \$ 388.20 |
| Ayuda de transporte quincenal en efectivo | \$70.00 |
| Comida y desayuno por los cuales el trabajador cubre la cantidad | \$950.00 |
| Aportación patronal quincenal para fondos de ahorro igual a trabajador, pudiendo efectuar al año los retiros que desee | \$110.00 |

| | |
|-------------------------------|--|
| Despensa quincenal | \$350.00 |
| Tiempo extra | 6 semanales (una hr. Diaria de los 6 días que se laboran) |
| Premio por puntualidad Oct/99 | \$415.00 |

Desarrollo:

Premio por antigüedad : si se integra, ya que se da al trabajador por su trabajo y de manera periódica.

$$\$42.00 \text{ (cuota diaria)} \times (15 \text{ días} \times 5) = \$3150.00$$

$$\text{Premio de antigüedad promedio diario : } \$3150.00 / 365 = \$8.63$$

Bono de productividad: si se integra por recibirlo el trabajador en razón de los servicios prestados.

$$\text{Bonos de productividad /días de salario devengado} = \$850.00 / 31 = \$27.42$$

Reembolso de gastos de transporte, comprobados: no se integran por entregarse como medio para el cumplimiento de los servicios. Es un instrumento de trabajo.

Ayuda de transporte quincenal en efectivo: si se integra porque es una prestación otorgada al trabajador por sus servicios, de manera directa y en efectivo.

$$\text{Ayuda de transporte prom. Diario} / 15 = \$70.00 / 15 = \$4.66$$

Comida y desayuno: si se integra, ya que le trabajador no cubre el mínimo de 20% del smgdf \$6.89, sino sólo el \$1.50.

Incremento promedio diario: cuota diaria X porcentaje de incremento
(2 alimentos).

$$\$42.00 \quad X \quad 16.66 \quad = \quad \$7.00$$

Cantidad anual en efectivo , prima de seguro de gastos médicos: si se integra por representar un beneficio económico derivado de la relación de trabajo para el trabajador.

$$\text{Prima para el seguro promedio diario} = \$950.00 / 365 = \$2.60$$

Fondo de ahorro: si se integra, aunque la aportación del patrón y del trabajador sean igual, ya que éste puede efectuar más de dos retiros al año.

$$\text{Fondo de ahorro promedio diario} = \$110.00 / 15 = \$7.33$$

Despensa quincenal:

$$\text{Despensa promedio diario: } \$350.00 / 15 = \$23.33$$

Porcentaje del promedio diario respecto al SMGDF :

$$\$23.33 / \$34.45 \times 1000 = 67.72\%$$

Si integra por rebasar su importe de 40% (\$13.78).

$$\text{Despensa promedio diario} - 40\% \text{ SMGDF} =$$

$$\$23.33 - \$13.78 = \$9.55$$

Tiempo extra: si se integra, tres horas extras, toda vez que que en el criterio del IMSS se excede en el límite de las tres veces a la semana.

Tiempo extra factor de integración:

$$\frac{\text{Tiempo extra laborado convertido a min.} / 7 \times 200\% \times 100}{480}$$

480

$$\frac{180 / 7 \times 200\% \times 100}{480} = 10.71\%$$

$$\text{Incremento promedio diario} = \$42.00 \times 10.71\% = \$4.50$$

Premio por puntualidad: si se integra por exceder de 10% pero sólo el excedente incrementa el salario.

Premio por puntualidad promedio diario = monto mensual / días de salario devengados en el mes.

$$\$415.00 / 31 = \$11.37$$

$$\text{Porcentaje no integrable SBC} = \$113.69 \times 10\% = \$11.37$$

$$\text{Excedente integrable} = \$13.39 - \$11.37 = \$2.02$$

Ahora se hará la suma de todos lo factores o elemento que si lo integraron:

| | |
|-----------------------|---------|
| Cuota diaria | \$42.00 |
| Premio por antigüedad | \$ 8.63 |
| Bono de productividad | 27.42 |
| Ayuda de transporte | 4.66 |
| Alimentación | 7.00 |
| Seguro gastos médicos | 2.60 |

| | |
|------------------------|----------|
| Fondo de Ahorro | 7.33 |
| Despensa | 9.55 |
| Tiempo extra | 4.50 |
| | <hr/> |
| Total parcial de SBC | \$113.69 |
| Premio por puntualidad | 2.02 |
| | <hr/> |
| Total SBC | \$115.71 |

2.8 De las Cuotas Obrero Patronales.

Ahora hablaremos acerca de la cuotas obrero patronales; éstas se generan por mensualidades vencidas y el patrón esta obligado a determinar su importe cada vez que se causen las mismas; realizandose mediante la presentación de la cédula de determinación de cuotas al Instituto dependiendo del mes de que se trate, teniendo un plazo máximo de día 17 de cada mes. El patrón obtendrá la información para determinar las cuotas obrero patronales, de los movimiento afiliatorios presentados en el Instituto.

Hay que saber que existen dos formas de la determinación de las cuotas:

- Si los patrones que tengan laborando en su empresa de uno a cuatro trabajadores, utilizarán formularios que autorice el Instituto y sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.
- Si los patrones que tengan laborando en su empresa cinco o más trabajadores, utilizarán el programa de cómputo que autorice el Instituto; éste programa calcula automáticamente el pago de las cuotas al IMSS, SAR e Infonavit; denominado SUA.

El Instituto, en apoyo al cumplimiento de la obligación de los patrones, cuando sea conveniente, emitirá y entregará a los patrones la cédula de determinación; si el patrón no recibe la cédula emitida por el Instituto, éste hecho no lo exime de cumplir su obligación, ni tampoco de las consecuencias jurídicas derivadas de dicho incumplimiento.

Existen casos en que el patrón tenga asignado varios registros patronales; aquí el patrón determinará y presentará por cada uno de ellos las cuotas correspondientes y en cédulas de determinación por separado.

(CORTES Rodríguez Enrique, Peñaloza Ggarido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pág. 203)

2.8.1 Cálculo.

Se expondrán la forma de calcular las cuotas obrero patronales en cada una de sus ramas de aseguramiento.

➤ Base de cotización mensual.

Se calculará multiplicando el salario diario base de cotización por el número de días del mes de que se trate. No se considerarán salarios diarios inferiores al mínimo general de la zona geográfica respectiva o superiores a 25 veces el SMGDF.

➤ Enfermedad y Maternidad.

Se aplica el 13.9% al importe del SMGDF, y se multiplica la cantidad obtenida por el número de días del mes de que se trate.

Como puede observarse el porcentaje antes citado, ya fue expuesto y ejemplificado en ejercicios que corresponden a esta rama. (Ver Tabla Núm. 3)

➤ **Invalidez y Vida.**

Se determinará sobre la base de cotización , aplicandose el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.(Ver Ejemplos Pág. 35)

➤ **Guarderías y Prestaciones Sociales.**

Serán pagadas íntegramente por el patrón y se determina aplicando el 1% a la base de cotización. (Ver Ejemplos Pág. 43)

➤ **Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.**

Se determina sobre la base de cotización , a la que se le aplica el 20% como cuota patronal en el Ramo de Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez el 3.150% como cuota patronal y el 1.125% como cuota obrera. (Ver Tabla Núm. 40)

➤ **Riesgo de Trabajo.**

Se determina aplicando a la base de cotización , la prima que le corresponda de acuerdo a la Ley. *(CORTES Rodríguez Enrique, Peñaloza Ggarrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pág. 207)*

Ausencia del Trabajador.

Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen los salarios, pero siga la relación laboral, las cuotas obrero patronales se determinan de la forma siguiente:

- Si las ausencias son menores a 15 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará por dichos períodos únicamente en el seguro de Enfermedad y Maternidad.
- Si las ausencias son por 15 días o más consecutivos, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero patronales, siempre

que se halla presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador.

Si los períodos de ausencia están amparados por certificados de incapacidad expedidos por el Instituto, sólo se cotizará por dichos períodos en el ramo de Retiro. *(CORTES Rodríguez Enrique, Peñaloza Ggarrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000, Pág. 211)*

2.9 Afiliación.

Como ya se mencionó anteriormente, el patrón tiene obligaciones que se encuentran estipuladas en la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, es por eso la importancia de hacer tocar el tema de afiliación, en donde se entenderá como afiliación el registro de los patrones y demás personas que estén obligados ha hacerlo, como también la inscripción de los trabajadores de demás asegurados, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, son de observancia obligatoria, y se harán en los formularios autorizados que sean publicados en le Diario Oficial de la Federación, realizándose en las unidades administrativas o lugares que el Instituto habilite para tal efecto, ya que el incumplimiento a los plazos señalados en éste Reglamento, así como el no presentarlos, serán sancionados de acuerdo a lo que se establece en el Reglamento para la imposición de Multas de la Ley del Seguro Social.

(Ley99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999 . Reglamento de Afiliación p.1)

2.9.1 Registro de los Patrones.

La obligación del patrón o sujeto obligado a registrarse surge desde el momento que:

- 1.-Inicie una relación laboral.
- 2.-Inicie operaciones la sociedad cooperativa de producción.
- 3.-Inicie su vigencia el convenio celebrado con el Instituto.

4.-Inicie su vigencia el Decreto que expida el Ejecutivo Federal.

Todos los patrones o sujetos mencionados anteriormente, deberán registrarse en el Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha del inicio de la obligación, se les asignará un número de registro patronal dependiendo si, el patrón o sujeto es persona física, se le otorgará un número de registro en el municipio en donde se encuentra su centro de trabajo, si es persona moral, el número de registro será por cada municipio o en el Distrito Federal, en que tenga el centro de trabajo.

Al realizar cualquier gestión ante el Instituto, el patrón o sujeto obligado, deberá de presentar una tarjeta de identificación patronal que será proporcionada por el Instituto, la cual tendrá los siguientes datos:

- Número de registro patronal.
- Nombre o razón social del patrón o sujeto obligado.
- Actividad o giro.
- Domicilio.
- Firma del patrón o del representante legal.

En caso de que está se extravíe, destruya o sea robada, deberá de comunicarse al Instituto por escrito para proceder a su reposición, previo pago de los derechos correspondientes.

El patrón o sujeto obligado, tendrá un plazo de ocho días hábiles de comunicar por escrito, al Instituto el estallamiento de huelga en las instalaciones o servicios, manteniéndose vigentes los derechos de los asegurados (prestaciones médicas) durante el tiempo de duración de la huelga, y en caso de que el Instituto hubiese otorgado prestaciones de

dinero a los trabajadores incorrectamente durante el período de huelga, a consecuencia de la omisión en la presentación del aviso de estallamiento, el importe de dichas prestaciones deberá ser sustituido al Instituto por el patrón.

Otra obligación que tiene el patrón o sujeto obligado ante el Instituto, es de dar aviso de cualquier circunstancia que pueda afectar al Instituto (suspensión, término de actividades, clausura, cambio de nombre, razón social, actividad, domicilio o representante legal, fusión, sustitución patronal) dentro de un plazo de cinco días hábiles contados a partir de que ocurre dicho hecho, anexando documentos comprobatorios. "(Ley99 Seguro Social. Ediciones ISEF. 1999. Reglamento de Afiliación p. 4)"

2.9.2 Incripción de los Trabajadores.

La inscripción de los trabajadores permanentes, por obra o tiempo o eventuales ante el Instituto, será dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de la iniciación laboral; y deberá realizarla como obligación el patrón, proporcionado todos los datos para el llenado del formulario, mejor conocido como AFIL-02, que por recibirlo por primera vez, el Instituto le asignará su número de Seguridad Social, que solamente el Seguro será el único facultado para asignar o modificar dicho número, y que fungirá con carácter único y permanente. Puede haber el caso en que un trabajador preste su servicio a varios patrones, y que su salario rebase el límite superior que es de veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal (Art. 28 LSS), a solicitud por escrito de alguno de ellos, deberán cubrir la parte proporcional de cuotas que le corresponda, tomando en cuenta la siguiente *fórmula*:

Tope de cotización (salario mínimo general del Distrito Federal), entre suma de salarios reportados al Instituto por los patrones, y el cociente se

multiplicará por cada uno de los salarios reportados y el resultado será la base de cotización para cada patrón.

Existen casos en que el patrón solicita por escrito al Instituto la corrección de algunos de sus datos(fecha de alta, reingreso o modificación de salario), que estos han sido proporcionados en la fecha de ingreso al trabajador, el Instituto podrá realizar la corrección con la fecha manifestada en la solicitud, siempre y cuando sea presentada ante de realizar el pago que corresponda al mes en que se pretende que surta efecto y dentro de los diecisiete primeros días del mes siguiente, y de no hacerse así se apegará a las siguientes reglas:

- 1.-Fecha de alta, reingreso o modificación del salario del trabajador, el instituto realizará la corrección previo pago,
- 2.-Tratándose de un salario inferior a uno superior, la corrección se efectuará a partir de la fecha manifestada en el primer aviso, debiéndose cubrir el pago de las cuotas.
- 3.-Tratándose de un salario superior a uno inferior, la corrección será desde la fecha de presentación de la solicitud.

(Ley 99 Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF, 1999. Reglamento de Afiliación p. 6)

2.9.3 Modificaciones Salariales de los Trabajadores.

En las modificaciones de los salarios, el patrón deberá de comunicar al Instituto a través de los medios autorizados, tomando en consideración los siguientes punto:

1. Los salarios fijos, sus modificaciones serán en un plazo de cinco días hábiles siguiente a la fecha en que ocurrió la modificación ó podrán presentarse los avisos de modificación el día hábil anterior a la fecha en que surta efecto.

2. Tratándose de salarios variables, un plazo de quince días naturales del mes inmediato siguiente; al igual tratándose de salarios de naturaleza mixta, cuando el elemento variable se modifique; siendo el salario fijo se seguirá la regla Num. 1
3. En el contrato ley dentro de los treinta días naturales siguientes a la sanción de la autoridad laboral.

Todos los puntos anteriores surtirán efecto, a partir de la fecha en que se originó el cambio de salario. "(Ley 99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999. Reglamento de Afiliación p. 8)"

2.9.4 Baja de los Trabajadores.

Los patrones o sujetos obligados deberán de comunicar al Instituto, a través de medios autorizados, las bajas de sus trabajadores; siendo éstos trabajadores de tipo permanente, por obra o tiempo determinado o eventuales; cuando se termine la relación laboral o dejen ser sujetos de aseguramiento, en un plazo de cinco días hábiles, contando a partir del día siguiente de la fecha en que se dé la baja.

En caso que el patrón o sujeto obligado no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, tienen la obligación de seguir subsistiendo las cuotas obrero patronales respectivas.

Si el aviso de baja se presenta extemporáneo, éste surtirá efectos al momento en que lo recibe el Instituto.

Existen causas presentadas por el patrón en la que el aviso de baja no surtirá efectos:

1. Durante el estado de huelga.
2. Durante el período en que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para el trabajo.

En el primer punto surtirá efecto, cuando éste sea únicamente a solicitud del mismo y bajo su responsabilidad, cuando antes de la huelga o durante ella. "(Ley'99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999. Reglamento de Afiliación p. 9)"

2.10 Capitales Constitutivos.

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causen al trabajador o a sus beneficiarios, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribirlo, avisar los salarios reales o los cambios de éstos, no pudieran otorgarse las prestaciones de los seguros que correspondan en el Régimen Obligatorio del Seguro Social o bien, cuando por dicho incumplimiento las prestaciones en dinero a que tengan derechos se vean disminuidas en su cuantía. El Instituto determinará y emitirá los capitales constitutivos a cargo del patrón que están integrados con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- Asistencia médica;
- Hospitalización;
- Medicamentos y material de curación;
- Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.
- Intervenciones quirúrgicas;
- Aparatos de prótesis y ortopedia;
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- Subsidios pagados;
- Gastos de funeral;
- Indemnizaciones en lugar de la pensión.

El 5% del importe de los conceptos que lo integren por gastos de administración. "(Ley'99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999. Reglamento de Afiliación p. 9)"

2.11 Actualización y Recargos.

Cuando el patrón no entere el importe de las cuotas o capitales constitutivos dentro del plazo establecido en la Ley, reglamentos, el decreto o convenio de incorporación respectivo, se causará actualización y recargos, a partir del día siguiente a aquél en que concluya dicho plazo. La actualización se causará por cada mes y los recargos por cada mes o fracción que transcurra a partir del día en que se debió hacerse el pago y hasta que se efectúe. En caso que la actualización y los recargos determinados por el patrón sean inferiores a los que calcule el Instituto, deberá de aceptar el pago.

En los casos que el patrón omita enterara la actualización o los recargos o paguen cantidades menores, el Instituto determinará en cantidad liquida los importes omitidos y formulará la cédula de liquidación correspondiente. **(Ley '99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF.1999. Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social)**

2.12 Pago.

Corresponde al patrón pagar íntegramente las cuotas obrero patronales, cuando el trabajador perciba como cuota diaria el salario mínimo general del área geográfica correspondiente.

Es importante hablar del pago en caso de escalamiento de huelga, ya que las cuotas se pagarán a lo siguiente:

- I. Las que se hubieran causado hasta antes de la suspensión de labores se enterarán dentro del plazo de pago oportuno que corresponda.
- II. Las causas durante el período de huelga serán cubiertas con los accesorios legales respectivos, en los términos de la resolución

emitida por al autoridad competente al concluir el conflicto; esto sin perjuicio de que el patrón, durante dicho período, pueda efectuar el pago de las cuotas en los plazos establecidos en la Ley, determinándolas conforme a los salarios registrados ante el Instituto al momento de estallar la huelga, en este caso, al concluir el conflicto, deberá enterar las diferencias que resulte en términos de las resolución de la autoridad competente o solicitar la devolución si ésta fuera procedente.

- III En caso de que durante el procedimiento de huelga y antes de que se resuelva sobre la inexistencia o imputabilidad de dicho conflicto, el patrón y los trabajadores celebren convenio para darlo por terminado, siempre que éste sea aprobado por al autoridad competente, las cuotas se cubrirán proporcionalmente a los salarios caídos cuyo pago se pacte.

Los patrones deberán obtener los comprobantes de los pagos efectuados y conservarlos durante el plazo que señale las disposiciones fiscales sin que, en ningún caso, dichos comprobantes justifiquen el pago de periodos de cotización que no sean los expresamente especificados en los mismos. **(Ley '99 Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF.1999. Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social)**

2.13 Lugar y Medios de Pago.

El pago mensual de las cédulas de determinación de cuotas obrero patronales podrá realizarse en las subdelegaciones del Instituto o en las entidades Receptoras. Se aceptarán como medios de pago: dinero en efectivo, cheques certificados o de caja, así como las transferencias de fondos reguladas por el Banco de México y las notas de crédito que expida el Instituto por la devolución de cantidades enteradas. **(Ley '99 Seguro Social, Ediciones Fiscales ISEF.1999. Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social)**

2.14 Estructura Orgánica del IMSS.

Para el cumplimiento de los trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), es indispensable el conocimiento de los organismo y dependencias que lo conforman; que a continuación se muestra:

A.- ORGANOS SUPERIORES DEL IMSS.

- I. *Asamblea General.* Máxima Autoridad del Instituto, integrada por diez representantes de cada sector, Ejecutivo Federal, Organización patronal y trabajador.
- II. *Consejo Técnico.* Representante legal y administrador del IMSS.
- III. *Comisión de Vigilancia.* Interventos para la honesta y buena marcha del Instituto, representada por dos miembros de cada sector.
- IV. *Dirección General.* Preside la Asamblea General y el Consejo Técnico, ejecuta los acuerdos de éste. Tiene derecho de voto sobre las resoluciones del Consejo Técnico.

B.- SUBDELEGACIONES. Son instancias en las que empresas y trabajadores cumplen en lo fundamental todos sus trámites. Destacando los principales departamentos en que se divide una subdelegación y los principales trámites que cumplimos ante ellos, tenemos:

- I. *Departamento de Afiliación.*
 - a) Oficina de Afiliación.
 - b) Oficina de vigencia de derechos.
- II. *Departamento de Cobranza.*
 - a) Oficina de emisión y pago oportuno.

- b) Oficina de registro y control de cartera.
- c) Oficina para cobros del IMSS.
- III. *Departamento de Autoridades a patrones.*
 - a) Oficina de Auditorías.
 - b) Oficina de visitas domiciliarias.
 - c) Oficina de dictámenes.
- IV. *Oficina de pensiones.*
- V. *Oficina de apoyo administrativo.*
- VI. *Oficina auxiliares de afiliación y cobranza.*

C. DELEGACIONES. Cumplen funciones y tienen dependencias casi igual a las Subdelegaciones, solo que con poder de decisión , de coordinación y supervisión respecto a las Subdelegaciones y se integra por:

- I. *Consejo consultivo.*
- II. *Departamento de seguridad en el trabajo.*
- III. *Departamento de inconformidades.*
- IV. *Unidades de medicina familiar.*
- V. *Servicios de orientación y quejas.*

CAPITULO III

CAPITULO III RESULTADOS

INTRODUCCION

Este capítulo muestra los resultados obtenidos del instrumento de medición; en este caso se hizo a través de un cuestionario aplicado a las empresas asociadas a la Cámara Nacional de Comercio, Servicio y Turismo de Veracruz, esta recolección de datos, se obtuvo aplicando 11 preguntas, las cuáles cada pregunta fué hecha con el fin de poder conocer de manera más exacta la necesidad de poder contar con un Manual, para que los patrones cumplan con sus obligaciones respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social, y saber si las causas son por negligencia, falta de conocimiento y asesoría.

La recopilación de la encuesta, fueron plasmados en tablas, las cuales fueron expuestas tanto en cantidades, como en porcentajes, llegando así a la representación gráfica de cada pregunta y haciendo su análisis respectivo.

3.1 Tablas

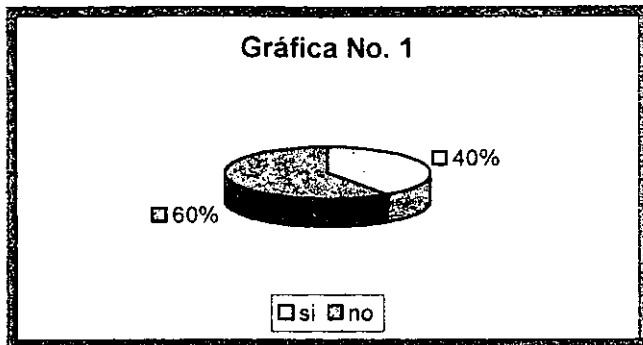
| |
|--|
| MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES OBRERO PATRONALES RESPECTO AL SEGURO SOCIAL |
| TABLAS |

| PREGUNTAS | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|---|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1.-¿Ha tenido visitas practicadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social? | SI 12 | SI 40% |
| | NO 18 | NO 60% |
| 2.-¿Existe algún departamento o personal encargado de realizar los cálculos y trámites que deben efectuarse ante el Instituto Mexicano del Seguro Social? | SI 10 | SI 33% |
| | NO 20 | NO 67% |
| 3.-¿Conoce que trámites hacer, en los casos de huelga, clausura, término de actividades, cambio de nombre o razón social o cualquier otra circunstancia que afecte su registro ante el Instituto? | SI 15 | SI 50% |
| | NO 15 | NO 50% |
| 4.-¿Sabe usted el plazo mínimo estipulado por el Instituto Mexicano del Seguro Social para realizar los trámites de registro de alta, baja y modificación de salario? | SI 22 | SI 73% |
| | NO 8 | NO 27% |
| 5.-¿Sabe usted que procedimientos realizar, si la empresa tuviera un trabajador menor de edad, para darlo de alta en el Seguro Social? | SI 12 | SI 40% |
| | NO 18 | NO 60% |
| 6.-¿Cómo resuelve las dudas respecto a obligaciones o trámites que debe cumplir como patrón con sus trabajadores? | Apoyo a la LFT Y LSS 11 | Apoyo a la LFT y LSS 37% |
| | Servicios Profesionales Externos 15 | Servicios Profesionales Externos 50% |
| | Preguntar directamente al IMSS 4 | Preguntar directamente al IMMS 13% |

| PREGUNTAS | CANTIDAD | PORCENTAJE |
|---|--|---|
| 8.-¿Se ha encontrado usted, con un caso en que el trabajador sufra algún accidente y no este afiliado al IMSS? | SI 6 NO 24 | SI 20% NO 80% |
| 9.-¿Con que situación se ha encontrado al momento de realizar trámites en el Seguro Social? | Aceptan mis papeles 10 Rechazan mis papeles 20 | Aceptan mis papeles 33% Rechazan mis papeles 67% |
| 10.-Si en la pregunta anterior seleccionó el inciso (b), ¿cuál ha sido el motivo? | Por el mal llenado de los formatos 15 Por no cumplir con el plazo establecido por el IMSS 5 | Por el mal llenado de los formatos 75% Por no cumplir con el plazo establecido por el IMSS 25% |
| 11.-¿Cuenta su empresa con una guía práctica donde se estipule las condiciones laborales como: vacaciones, días de descanso, salario, disposiciones del Seguro Social; es decir todas aquellas obligaciones que como patrón debe cumplir respecto a sus trabajadores? | SI 3 NO 27 | SI 10% NO 90% |

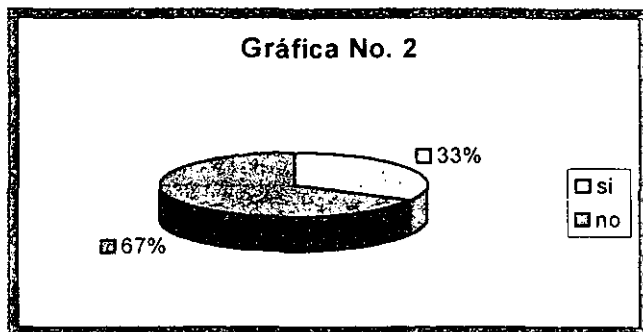
3.2 Graficas

1.-¿Ha tenido visitas practicadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social?



La mayoría de las empresas encuestadas del Puerto de Veracruz y de la zona conurbada de Boca del Río, afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CANACO), no han tenido visitas practicadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, como podemos observar en esta gráfica, el otro porcentaje (40%) que sí recibió visitas domiciliarias, desconocían los procedimientos que de ellas se derivan.

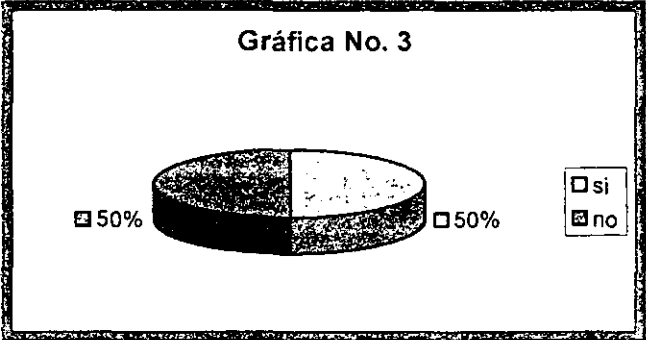
2.-¿Existe algún departamento encargado de realizar cálculos y trámites ante el IMSS?



En la siguiente imagen podemos observar que la mayor parte de las empresas afiliadas a la CANACO, no cuentan con un departamento específico que realice los cálculos y trámites que hay que cumplir de manera obligatoria ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual incrementa el grado de error en el que pueden incurrir las empresas al realizar dichos cálculos y trámites provocando con ello sanciones y multas.

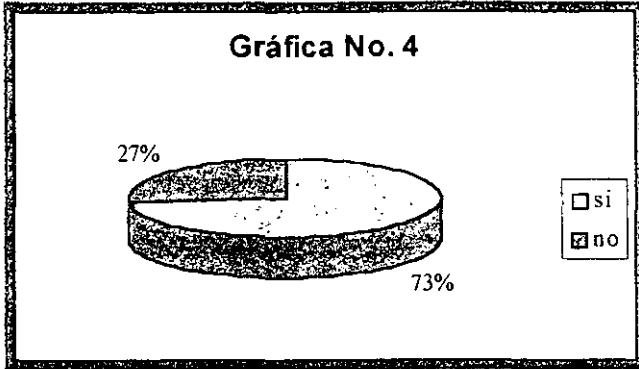
**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

3.-¿Conoce que trámites hacer en caso de huelga, clausura, término de actividades, cambio de razón social ó cualquier circunstancia que afecte su registro ante el IMSS?



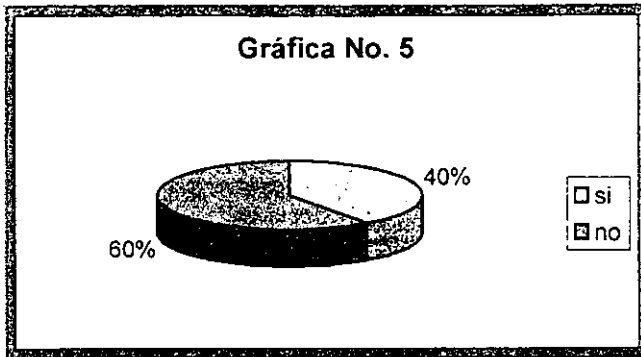
La gráfica No. 3 nos muestra fácilmente los resultados de las empresas encuestadas, indicándonos que la mitad de ellas sí conocen los trámites en caso de que se les presentara alguna de éstas situaciones a las que cualquier empresa está expuesta a tener; ya que el no llegar a cumplirlas se ven afectadas por multas o sanciones que les originan costos externos.

4.-¿Sabe usted el plazo mínimo por el IMSS, para realizar trámites de registro de alta, baja y modificación de salario?



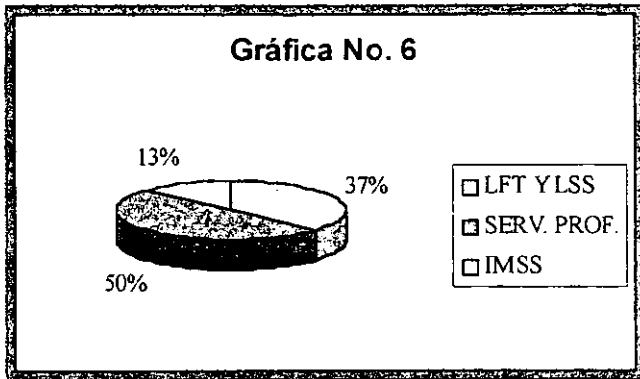
La gráfica No. 4 hace referencia al reglamento de afiliación, a los plazos establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en la presentación de movimientos afiliatorios, mostrando que la mayoría de las empresas afiliadas a la CANACO de Veracruz y Boca del Río, sí conocen los plazos establecidos.

5.-¿Sabe usted que procedimientos realizar, si la empresa tuviera un trabajador menor de edad, para darlo de alta en el Seguro Social?



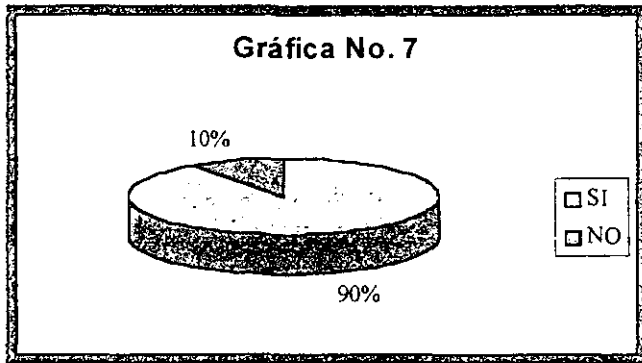
Esta gráfica nos representa que exactamente la mayoría de las empresas no saben qué procedimientos realizar en caso de que en su empresa estuviera laborando un menor de edad. Ya que al presentarles dicha situación deben de estar conscientes que deben de cumplir ciertos requisitos, por ser de gran importancia tanto para la empresa como para el país en general, ya que se concierne que al ser menor de edad, deben de estar cursando algún estudio para su superación, y no de estar trabajando en alguna empresa.

6.-¿Cómo resuelve las dudas respecto a obligaciones o trámites que deben cumplir como patrón con sus trabajadores?



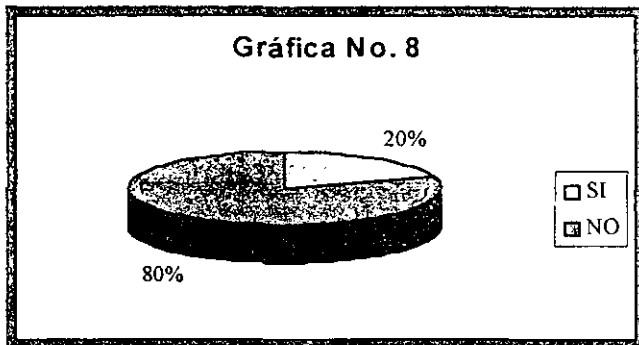
La Gráfica No. 6 nos muestra el porcentaje de las empresas que se encuestaron, y que se apoyan en Servicios Profesionales de una Firma de Contadores, para que les resuelvan dudas que tienen del Seguro Social y así cumplir con sus obligaciones obrero patronales. Los otros resultados se apoyan en las Leyes (LSS y LFT), y los cual nos indica que las empresas deben capacitar a su personal para la realización de éstas funciones y no depender en su mayoría de contar con personal externos para su realización.

7.-¿Están todos los trabajadores de Nómina dados de alta ante el IMSS?



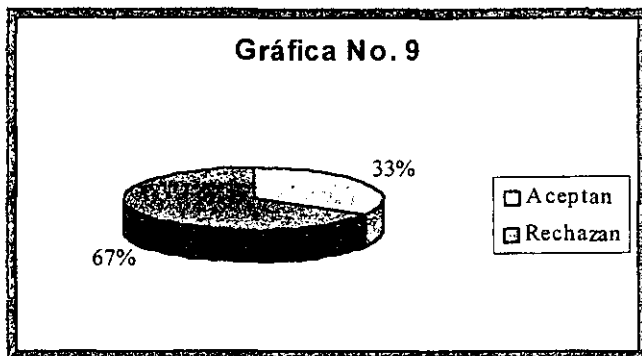
La Gráfica No. 7 nos muestra que todos los trabajadores de las empresas registradas en la Cámara Nacional Comercio y Servicios, si están en nómina, lo cual no implica que se estén cumpliendo de manera correcta con las aportaciones de Seguridad Social, ya que pueden ser que las nóminas o listas de raya no estén calculadas correctamente, o que no se incluyan los conceptos básicos para su determinación, lo cual estarían en contraposición a las Leyes Normativas Vigentes.

8.-¿Se ha encontrado usted, con un caso en que el trabajador sufra algún accidente y no este afiliado al IMSS?



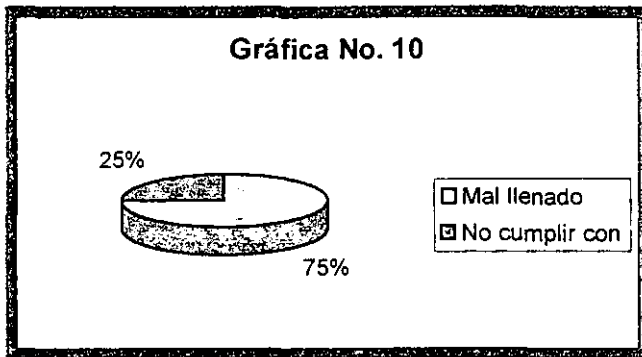
Los porcentajes que se ven en la Gráfica No. 8, nos muestran que la mayor parte de las empresas encuestadas de la CANACO no se han encontrado en la situación de tener trabajadores que hayan sufrido accidentes sin estar inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo es fundamental que todas las empresas estén conscientes del gran problema que esto puede suscitar.

9.-¿Conque situación se ha encontrado al momento de realizar trámites en el Seguro Social?



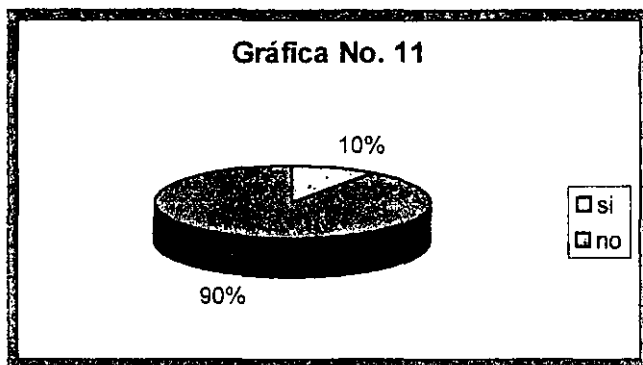
La Gráfica antes vista, nos da resultados que son de gran importancia para esta investigación, ya que el 67% de las empresas al presentar sus papeles, se encuentran que éstos no le son aceptados, por muchos motivos, y lo cual se convierte en una limitante que les obliga a no cumplir con sus obligaciones obrero patronales.

10.-Si la pregunta anterior seleccionó el inciso (b) ¿cuál es el motivo?



La Gráfica No. 10 nos arrojan un alto porcentaje, el cual nos muestra que el motivo por el cual le son rechazados los papeles a las empresas afiliadas a la CANACO, del Puerto de Veracruz y de la Zona conurbada de Boca del Río, es por el mal llenado de los movimientos (alta, baja y modificación de salario) que deben de cumplir como patrones ante el IMSS, y el otro porcentaje por no presentarlos dentro del plazo establecido, ya estipulado anteriormente.

11.-¿Cuenta su empresa con una guía práctica donde se estipule las condiciones laborales como: vacaciones, días de descanso, salario, disposiciones del Seguro Social; es decir todas aquellas obligaciones que como patrón debe cumplir respecto a sus trabajadores?



En la gráfica No. 11 se observa que el 90% de las empresas encuestadas, no cuentan con una guía práctica que les sirva ante problemáticas que sean respecto al Instituto Mexicano del Seguro Social, también a que cumplan con sus obligaciones obrero patronales ante él mismo, lo cual les sería de gran utilidad, ya que la información la tendrían al alcance, de manera sencilla, clara , rápida y oportuna.

INTERPRETACION

Como se pudo observar en las gráficas, se obtuvieron resultados óptimos para dicha investigación, ya que aunque la mayoría de las empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio y Servicio, no han tenido visitas practicadas del Instituto Mexicano del Seguro Social, no cuentan con un personal que se dedique exclusivamente a realizar los trámites que todo empresario o patrón debe de cumplir, motivo por el cual se derivan situaciones importantes, que le repercuten.

Otro punto importante de mencionar es que la empresas encuestadas de la zona conurbada Veracruz Boca del Río, cuando tienen dudas respecto a trámites u obligación ante el IMSS, recurren a los servicios externos de profesionistas capacitados lo cual en ocasiones les origina costos excesivos.

Asimismo el rechazo de papeles al realizar trámites ó movimientos afiliatorios por mal llenado, le produce pérdidas de tiempo y en ocasiones sanciones por no cumplir con los plazos establecidos, motivo por el cual las empresas deben tener un Manual donde encuentren de manera rápida, sencilla y correcta, las obligaciones, trámites y cálculos que deben de cumplir como empresa, disminuyendo con ello el grado de error, de incumplimiento, de multas y demás sanciones.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

El siguiente *Manual de Procedimientos* consiste en dar a conocer los pasos a seguir de los trámites y movimientos afiliatorios más comunes, así como los documentos o formatos que deben de presentarse y las instrucciones para su llenado, así como comentarios y sugerencias que deben considerarse para su realización.

CONTENIDO

- 1.- REGISTRO E INSCRIPCION PATRONAL.**
- 2.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE INCRIPCION PATRONAL (AFIL -01).**
- 3.-INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.**
- 4.-INSTRUCCIONES DE LLENADO.**
- 5.-ALTA DEL TRABAJADOR.**
- 6.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR (AFIL-02).**
- 7.-BAJA DEL TRABAJADOR.**
- 8.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR (AFIL-04).**
- 9.-MODIFICACION DEL SALARIO.**
- 10.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE MODIFICACION DEL SALARIO (AFIL-03).**
- 11.-DATOS QUE DEBE DE CONTENER UNA NOMINA O LISTA DE RAYA.**
- 12.-DECLARACION ANUAL DE PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. (CLEM-22 Y 22-A)**

1.-REGISTRO E INSCRIPCION PATRONAL.

Patrón Persona Moral.

Si la persona moral en forma ocasional y en sus instalaciones realiza actividades de ampliación, remodelación o construcción, por dicha obra se le asignará un número de registro patronal diferente.

Para que la oficina de Afiliación de la subdelegación correspondiente facilite los trámites que deben de realizarse el patrón deberá de exhibir los siguientes documentos:

- Acta constitutiva (fotocopia).
- Registro Federal de Causante (RFC) fotocopia.
- Última declaración ante la SHCP.
- Copia de comprobante de domicilio
- Identificación del representante legal vigente, con foto y firma (original y fotocopia)

Patrón Persona Física.

- Si tiene centros de trabajo con actividades diferentes en uno o varios municipios, se le asignará un registro por cada centro de trabajo.
- Si un patrón persona física se encuentra en la situación del párrafo anterior, pero los centros tienen la misma actividad, contribuyendo a la realización de un mismo fin, se le asignará un mismo registro.

Patrón persona física. Los mismos documentos que la persona moral, excepto el acta constitutiva.

Requisitos para el Registro de Ambas Personal.

1.-Llenado de formatos. El patrón deberá de elaborar los siguientes formatos:

- a) AFIL-01 (aviso de inscripción patronal)
- b) SSRT-01-003 (inscripción de las empresas en el seguro de riesgo de trabajo)
- c) Alta de cuando menos de un trabajador (AFIL-02)

2.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE INCRIPCION PATRONAL (AFIL-01).

La tienen todas la personas físicas o morales con trabajadores a su servicio, se llena la original y dos copias. Los números que se incluyen del lado izquierdo, se refieren a los puntos que deben de ser llenados en le Formato. (*Ver Anexo Núm. 1*).

1 Exclusivo el IMSS.

2 Número de registro patronal. Le es asignado al patrón por el IMSS, deberá citarlo para cualquier trámite que cumpla ante el Instituto. Conformado de la siguiente manera:

| | |
|--------------|---|
| Y60 | Municipio, delegación o zona postal. |
| 17552 | Número progresivo. |
| 10 | Modalidad. |
| 7 | Dígito verificador. |

3 RFC de la empresa, con homoclave (12 caracteres como máximo)

| | |
|-----------------|---|
| COM | Principales iniciales de la empresa. |
| 99-01-10 | Fecha de inicio de labores. |
| RA | Clave homonimia {SHCP} |
| T | Dato de verificación {SHCP} |

- 4 Nombre, denominación o razón social del patrón,
- Nombre. En caso de patrón persona física: nombre o nombres, después apellidos paterno y materno.
 - Denominación o razón social. En caso de patrón persona moral.
- 5 Actividad o giro de la empresa. No es necesario referirse a todas las actividades que constituyen el objeto de la sociedad, de conformidad con su acta constitutiva, sino en forma breve y clara: señalar la actividad real, ya que dará la base para la clasificación y determinación del grado de riesgo, luego para la fijación de la prima a pagar en el seguro de riesgo de trabajo.
- 6 Clase de riesgo, fracción y prima, manifestado por el patrón.
- 7 Fecha de la causa del aviso:
- Inscripción patronal. Se pondrá la fecha cuando ingresó a la empresa el primer trabajador.
 - Hipótesis de modificación en el registro patronal. Se señalará el día en que se genere la modificación en el registro relativo.

La fecha debe de anotarse a ocho posiciones, aun en los avisos cuya impresión no contenga esta modificación.

Ejemplo:

- 03 Dos dígitos del día.
- 04 Dos dígitos del mes.
- 2000 Cuatro dígitos del año.

- 8 Domicilio del patrón. Domicilio legal de la empresa; de preferencia que coincida con la ubicación del centro de trabajo donde sus trabajadores prestan sus servicios. Los nuevos avisos se requerirán el domicilio legal y el de cada uno de los centros de trabajo.

9 Marque con una "X" la causa de presentación de este aviso; es decir marcar en caso de: alta patronal , si en su caso lo es, sustitución patronal, reanudación de actividades, duplicidad, cambio de domicilio, baja, cambio de nombre o razón social y huelga.

Los otros cuadros contienen hipótesis relativa a la modificación del registro patronal (afectándose tanto al IMSS como el de INFONAVIT).

Esta es la segunda función que cumplirá el formato AFIL-01, sobre hacer notificación ante el IMSS sobre:

- Sustitución patronal (Art. 290 de la nueva LSS)
- Reanudación de actividades.
- Duplicidad (de registro patronal).
- Cambio de domicilio o circunscripción.
- Cambio de nombre o razón social.
- Baja.
- Huelga.

10 Nombre y firma del patrón, sujeto obligado o su representante legal (anotar cargo).

Comentarios:

a) Dentro del registro del patrón, se aplicará también el tema del registro de firmas, la cuál ante el IMSS, siempre debe estar registrada la firma del patrón o representante legal, esta persona será la única autorizada para suscribir los diversos escritos patronales que se presenten ante el Instituto; Firmará los avisos para movimientos afiliatorios; en general será el responsable ante el IMSS de las acciones u omisiones que efectúe con motivo de dicha

representatividad. El registro de firmas se hará en registro inicial, cambio de representante y autorización por ausencia.

b) También otro punto a tratar es que la momento de que se registra el patrón, éste recibe a cambio una tarjeta de identificación patronal, que se utilizará para cualquier trámite, ante el IMSS. Teniendo los siguientes datos:

- 1.-Número de registro patronal ante el IMSS.
- 2.-Nombre o razón social.
- 3.-Actividad o giros.
- 4.-Firma del patrón o representante legal.
- 5.-Domicilio.

En caso de extravío o destrucción de la tarjeta, el patrón representará escrito ante la oficina de Afiliación, a efecto de que no le genere responsabilidad por el uso indebido que pueda hacer otra persona de dicha tarjeta; y efectuará un pago de derechos para la reposición de ésta.

3.-INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

El patrón a parte de haber llenado los formularios que le proporcionen el Instituto (movimientos afiliatorios), también deberá de presentar el de inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgo de Trabajo, para manifestar la información siguiente:

- 1) División económica, fracción y clase en que considere deba quedar clasificado.
- 2) Descripción de la actividad o actividades a que se dedique.
- 3) Artículos, productos y bienes que explote, construya, fabrique, comercie, distribuya o servicios que preste.

- 4) Materias primas y materiales empleados.
- 5) Maquinaria, equipos y herramientas utilizados.
- 6) Personal por oficio u ocupación.
- 7) Proceso de Trabajo.
- 8) Y todos los demás datos que requiera el Instituto para la clasificación de la empresa.

Comentarios:

a) En caso de no manifestar la clase y la fracción en que deba quedar ubicado, el Instituto lo clasificará de oficio, con base en la información que proporciones o la que se obtenga como resultado de la visita a los centros de trabajo para inspeccionar sus instalaciones, dependencias, unidades o talleres.

b) Cuando el Instituto clasifique de oficio o corrija la clase ,manifestada por el patrón, lo notificará a éste dentro del término comprendido entre la fecha de clasificación y su primera autodeterminación de prima.

4.-INSTRUCCIONES DEL LLENADO. (Ver Anexo Núm.2)

1.-En los *Datos Generales* se anotará la fecha (día, mes y año), nombre o razón o razón social (nombre de la empresa, ya sea persona física o moral), domicilio (ubicación del centro de trabajo, y en caso de existir, anotarlos domicilios de los establecimientos o sucursales con que cuente en el mismo municipio o en el Distrito Federal, Registro (s) Patronal (es) en el Instituto Mexicano del Seguro Social y marcar con una cruz el motivo de la inscripción de la empresa.

2.-*Actividad Económica y Giro.* Marcar con una "x" la(s) rama(s) económica(s) en la(s) que se configure(n) su (s) actividades(s) e indicar en forma concreta el (los) giro(s) de la empresa especificando el nombre común y uso al que se destina el producto que explota o servicio que presta.

3.-*Materias Primas y Materiales.* Anotar el nombre comun de las materias primas y materiales que emplea la empresa para el desarrollo de su(s) actividad(es).

4.-*Maquinaria y Equipo.* Detallar el número, nombre, uso al que se destina, la energía o combustible que consumen y la capacidad o potencia de las máquinas, equipos y transportes que utiliza la empresa para el desarrollo de su(s) actividad(es).

5.-*Personal.* Anotar el número de trabajadores con que cuente la empresa por grupo de oficios y ocupaciones.

6.-*Procesos de Trabajo.* Describir los procesos de trabajo de la actividad del patrón, sin omitir procesos iniciales, intermedios o finales. En caso de que la empresa realice mas de una actividad, los procesos deberan describirse por separado.

7.-*Clase de Riesgo manifestado por el patrón.* Marcar con una "X" la clase de Riesgo en que a criterio del patrón, se configure su actividad con base en lo que establecen los Artículos 10° y 13° del Reglamento respectivo. Anotar el nombre del patrón o representante legal y firmando de conformidad.

8.-Llenado para uso exclusivo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

5.- ALTA DEL TRABAJADOR.

Este documento deberá causar a todas las personas que prestan servicio personal subordinado a un patrón, sin importar que los trabajadores sean de planta o eventuales, sindicalizados o de confianza.

A continuación se presenta un cuadro donde se expone los sujetos que presentan dificultad para la afiliación.

| SUJETO | AFILIACION |
|---|------------|
| Gerente especial(de ventas, compras, etc.) | SI |
| 2.-Gerente General | Si |
| 3.-Gerente General más accionistas | SI |
| 4.-Gerente, accionistas y presidente del consejo de administración. | NO |
| 5.-Gerente de sociedad de responsabilidad limitada | NO |
| 6.-Administrador general o único (tiene poder de decisión) | NO |
| 7.-Miembros del consejo de administración (tienen poder de mando) | NO |
| 8.-Socios de una sociedad | NO |
| 9.-Agentes vendedores, propagandistas o impulsores de ventas. | SI |
| 10.-Comisionistas. | No |
| 11.-Comisionistas (servicio personal y permanente) | SI |
| 12.-Agentes de seguro. | Si |
| 13.-Prestador de servicios por honorarios. | No |
| 14.-Profesionistas (Subordinados a patrón) | Si |
| 15.-Revendores. | No |
| 16.-Choferes de Taxi de sitio (respecto al dueño del vehículo) | Si |

6.- LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR (AFIL-02)

Los números que se incluyen del lado izquierdo, se refieren a los puntos que deben de ser llenados en le Formato. (Ver Anexo Núm. 3)

- 1 Número de registro patronal ante el IMSS.
- 2 Tipo de contratación del trabajador. Según proceda marque el recuadro permanente (de planta), eventual (por obra o tiempo determinado).
- 3 Número de seguridad social del trabajador. Se pondrá en los casos de reingreso de un trabajador, por haber sido previamente inscrito por otra empresa o la nuestra. Si es la primera vez que se da de alta a un trabajador, se dejará en blanco este espacio, correspondiéndole al IMSS.
- 4 Clave Única de Registro de Población (CURP) o Registro Federal de Contribuyentes (del trabajador). La CURP irá sustituyendo al RFC y demás registros que tengan las personas físicas.
- 5 Nombre completo del trabajador. Deberá ponerse el nombre completo y sin abreviaturas en el orden que se indica: apellido paterno, materno y nombre o nombres.
- 6 Salario base de cotización (salario base integrado).
- 7 Tipo de salario. Marcar el cuadro respectivo.
- 8 Fecha de ingreso al trabajador. Se anotará la fecha de inicio de la prestación de los servicios relativos, anotándose a ocho posiciones.
- 9 Sexo. Marcar el cuadro relativo: 1, masculino; 2, femenino.
- 10 Jornada o semana reducida. En este espacio pondremos, por ejemplo:

a) Jornada reducida, de las 8 a las 12 horas. Dígito (6) clave que el IMSS atribuye a dicha jornada.

b)Semana reducida, los días lunes, jueves y viernes.(3)

Las claves 1,2,3,4 y 5 las señala el patrón para precisar los días en que semanalmente labora el asegurado.

- 11 Ocupación del trabajador. Debe de señalarse la ocupación específica del trabajador, este dato tiene relevancia para efectos de los riesgos de trabajo.
- 12 Lugar de nacimiento (estado) y fecha (año a cuatro dígitos); nombre del padre y de la madre(aun finados). De preferencia precisar estos datos con apoyo del acta de nacimiento del trabajador o algún otro documento fidedigno.
- 13 Domicilio del trabajador. Conforme a este dato, el trabajador y sus beneficiarios serán adscritos a la unidad de medicina familiar que les corresponda.
- 14 Nombres, denominación o razón social del patrón.
- 15 Ubicación del centro de trabajo. El lugar donde el trabajador está prestando sus servicios, que pueden ser diferente al lugar donde la empresa tiene su domicilio fiscal.
- 16 Firma del patrón o responsable y firma o huella del trabajador.

7.-BAJA DEL TRABAJADOR.

Deberá de presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la causa de la baja, que a continuación se presenta.

Casos en que debe presentarse el aviso de baja.

| |
|---|
| Por Disolución de la Relación o Contrato de Trabajo. |
|---|

| |
|-------------------|
| Causa de la Baja. |
|-------------------|

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ Convenio entre las partes.➤ Jubilación.➤ Renuncia.➤ Abandono.➤ Muerte del trabajador.➤ Incapacidad permanente (física o mental) |
|--|

| |
|---|
| Por Disolución de la Relación o Contrato de Trabajo. |
|---|

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ Inhabilidad manifestada. |
|--|

- Incapacidad permanente por riesgo de trabajo.
- Terminación colectiva de las relaciones de trabajo: reajuste, incoestabilidad, muerte del patrón, etc.
- También procede cuando la persona deje de ser sujeto de aseguramiento.

Respecto a terminación: artículos 53, 479 y 480 de la LFT.

- Despido.
- Retiro.

Respecto a Rescisión: artículos 47 y 51 de la LFT.

En caso de suspensión, tan pronto se den las causas enunciadas (cuadro siguiente), debe presentarse la baja.

- Permiso sin goce de sueldo o ausencia por 15 días o más y de manera consecutiva (art. 31, fracción 1, de la NLSS)
- Prisión preventiva.*
- Servicios en guardia nacional, jurados, cargos de elección popular, electorales y censales.
- Designación del trabajador como representante en organismos estatales.
- Falta de documentos, imputable al patrón.

*Suspensión. Caso de pago de cuotas. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, éste deberá cubrir los salarios del trabajador y, por lo tanto, deberá enterar las cuentas relativas.

En caso de huelga, (art. 21 de la NLSS):

- Emplazamiento y escalamiento. No procede la baja respecto a los trabajadores involucrados en huelgas; sólo se debe presentar aviso del inicio y terminación de la huelga.
- Inexistencia, si los trabajadores no se presentan en un lapso de 24 horas. Baja.
- Ilícita, tan pronto sea declarada, procede la baja.

Improcedencia de la baja:

- Incapacidad no profesional.
- Incapacidad por maternidad.
- Incapacidad temporal por riesgo de trabajo.

COMENTARIOS.

En los casos de suspensión, tan pronto se den las causas enunciadas debe presentarse la baja; debe darse de alta al trabajador al concluir la suspensión relativa, lo cual se puede consultar en los Art. 43 y 45 de la LFT. Si al concluir los periodos legales de suspensión el trabajador no se reincorpora a trabajar, se conceptuará como abandono, procediendo por tal motivo a la terminación de la relación de trabajo.

8.-LLENADO DEL FORMATO DE AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR (AFIL-04).

Para el llenado de este formato remitimos al aviso de inscripción del trabajador AFIL-02, ya que contiene los mismos datos, y aquí solo comentaremos algunos puntos en los cuáles difiere del formato ya mencionado. Los números que se incluyen del lado izquierdo, se

refieren a los puntos que deben de ser llenados en le Formato. (Ver Anexo Núm. 4).

- 1 Ubicación del centro de trabajo. Debe ponerse el lugar donde el trabajador presta los servicios, que no necesariamente coincide con el domicilio fiscal de la empresa.
- 2 Fecha de baja del trabajador asegurado. Deberá indicarse a ocho posiciones, el año se pondrá con cuatro dígitos.
- 3 Causa de la baja. Su señalamiento debe de ser muy preciso. Hay que recordar que el aviso de la baja en donde se hace constar como causa "*el despido del trabajador*"
- 4 Firma del trabajador o representante legal.

Salario variable o mixto. Baja. Cuando el trabajador que es dado de baja tiene alguno de estos tipos de salario, el patrón queda liberado de presentar aviso de modificación de salarial; esto, en caso de que determine dicha modificación dentro del mes siguiente en que el trabajador fue dado de baja.

Salario mixto. El caso antes analizado respecto a este tipo de salario tendrá lugar al modificarse en sus elementos variables.

Salario fijo. Si la modificación salarial tuvo lugar antes del día de la baja, el aviso de cambio de salarios deberá presentarse de inmediato y antes del aviso de baja.

9.- MODIFICACION DE SALARIO.

Los patrones deberán comunicar al Instituto, a través de este medio, las modificaciones al salario de los trabajadores, de acuerdo a lo siguiente:

Para los salarios fijos o los elementos variables del mixto.

Aspectos generales:

- a) *A la alta o a la baja.* Las modificaciones de salario que se reportan ante el IMSS son, tanto las que implican un aumento como una disminución del mismo. Las modificaciones descendentes surtirán efecto en la fecha en que se recibieron si el aviso se presenta dentro de los cinco días hábiles. De lo contrario a partir de la fecha de su presentación ante el IMSS.
- b) *Caso de disminución legal.* Reducción de la jornada, puesto de menor categoría por incapacidad permanente, cambia a una zona de menor costo de vida, reducción de las percepciones variables en el mes relativo, entre otros.
- c) *Modificación a la baja del salario fijo o elementos fijos del salario mixto.* Sólo en este caso es indispensable que en el aviso de modificación del salario aparezca la firma o huella digital del trabajador relativo, o bien la firma del representante de los trabajadores, cuya designación deberá ser convenida ante la subdelegación correspondiente a la ubicación de la empresa. Pero debe de tramitarse a escala central, en caso de tener establecimientos en varias delegaciones del D.F.

| |
|--|
| Término para la Presentación del Aviso. |
|--|

| Salario | Días |
|---------------------------|--|
| a)Salario Fijo | Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la producción del cambio. |
| b)Salario Variable | Dentro de los quince días naturales siguientes al mes en que ocurrió la modificación del salario promedio. |

| | |
|------------------------------|---|
| c)Salario Mixto | Elementos fijo: cinco días hábiles. Elementos variables: quince días siguientes al mes en que se modificó el salario promedio. |
| d)Contrato colectivo. | Por la revisión de la modificación de éste 30 días naturales |

| Vigencia de la Modificación Salarial | |
|---|---|
| Salario | Días |
| a)Salario fijo. | Surte efecto el mismo día, el mismo día en que se produce el cambio.* |
| b)Salario variable. | Surte efecto a partir del primer día del mes subsecuente al mes en que se produjo el cambio. |
| c)Salario mixto. | La vigencia de su modificación sigue las mismas reglas ya analizadas, las del salario fijo respecto a sus elementos fijos; las de salario variable, cuando el cambio se dé en cuanto a sus elementos variables. |

Incapacidades del trabajador. En este caso, no obstante el estado de incapacidad, el patrón está obligado a presentar al Instituto los avisos de modificación salarial. Esto porque el contrato o relación de trabajo no ha terminado, solo está suspendido.

Modificación de los salarios mínimos. El IMSS la seguirá aplicando automáticamente sin necesidad de la presentación de los avisos relativos, salvo en los siguientes casos:

- a) Si el patrón otorga a los trabajadores montos superiores a los mínimos legales por concepto de aguinaldo o prima vacacional.
- b) Si además de aguinaldo y la prima vacacional el patrón otorga otras prestaciones integrales al salario.
- c) Si se trata de salarios mínimos profesionales.
- d) Si el trabajador percibe el o los límites superiores de 15 SMGDF ó 25 SMGDF, demás ramos del seguro y este tope límite varía.

10.-LLENADO DEL FORMATO DEL AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO AFIL-03.

En este formato se pide gran parte de los datos solicitados en el aviso de alta del trabajador (AFIL-02), es por eso que se omite el llenado de éste y la única variante de este formato es sobre el salario. (Ver Anexo Núm. 5)

11.- DATOS QUE DEBE DE CONTENER UNA NOMINA O LISTA DE RAYA.

Los registros tales como nóminas o listas de raya que conforme al Artículo 15 fracción II de la nueva Ley del Seguro Social, está obligados a llevar los patrones, el cuál deberán llevar los datos siguientes. (Ver Anexo Núm. 6).

12.-DECLARACION ANUAL DE PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.

Los patrones deberán aplicar la nueva fórmula para el cálculo de la Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo (Art.72 de la LSS) y utilizar los nuevos formatos, que aparecieron en el Diario Oficial de la Federación del 15 de Diciembre de 1998.

FORMATOS.

a) Declaración anual de la prima de seguro de riesgo de trabajo (**CLEM-22**). Se exhibirá siempre al Instituto. (Ver Anexo Num. 7)

b) "Relación de casos de riesgos de trabajo terminados" (**CLEM-22 A**)
El patrón omitirá su presentación cuando no hayan transcurrido riesgo de trabajo en el periodo anual relativo.

Llenado de la Carátula.

1 Fecha de elaboración. Día, mes y año con número arábigo. Permite al IMSS determinar que la declaración fue presentada oportunamente.

2 Registro de recepción. Uso exclusivo del IMSS.

3 Datos generales de la empresa:

En forma de orden:

Registro patronal. Anotar el registro del patrón, sin olvidar el dígito verificador. Patrones con registro de sólo 10 dígitos, se anotará de izquierda a derecha, sin utilizar el espacio del dígito verificador.

Nombre o razón social. Dato como se tiene manifestado ante el IMSS.

Domicilio. Anotación completa.

Actividad económica o giro. En forma breve y clara la actividad real, es decir la que desempeña realmente la empresa.

Clase de Riesgo. Se anota de acuerdo con el Art. 9 del nuevo reglamento de clasificación, la clase en que la empresa se encuentra registrada, (en número romano) y la fracción (3 ó 4 dígitos)

Prima anterior. La que correspondió al ejercicio anterior, y con la cual se están pagando las cuotas en el seguro de riesgo de trabajo. (del 1 de marzo de 1998 al 28 de febrero de 1999).

4 Datos base para la determinación de la prima. En orden,
Siniestralidad laboral registrada en la empresa durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de _____

Concepto de cada uno de los elementos:

S total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal, derivada de riesgo de trabajo, es decir accidentes y enfermedades y no por enfermedad general. También se le sumarán los días subsidiados por concepto de recaídas, que es cuando el trabajador por dado de alta, sufre alguna recaída con motivo del mismo accidente. El total de días subsidiados serán la suma total de los días que ampara el certificado de incapacidad expedido con motivo de un riesgo de trabajo o recaída.

I Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, divididos entre 100, el patrón podrá tomar este dato del Dictamen de incapacidad permanente o de defunción por riesgo de trabajo.

Aquí debe de tomarse en cuenta los siguientes conceptos para la integración del porcentaje:

Valuaciones: en la suma aludida deberán integrarse los porcentajes derivados de revaluaciones.

Revaluación: es cuando por la evolución del padecimiento se incrementa el porcentaje de valuación inicial de una incapacidad permanente parcial del trabajador.

N Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo, el que resulta dividir el total de días cotizados en el seguro de riesgos de trabajo, por los trabajadores en el periodo anual que se computa, entre 365. Salvo ausencias consecutivas por periodos menores a 15 días, caso en que se cotiza en el seguro de enfermedad y maternidad, pero no al seguro de riesgo de trabajo. Los días cotizados se tomarán de las cédulas de determinación de cuotas y/o de las listas de raya, nómina.

5 Resultado de la determinación de la prima.

Paso 1

Fórmula para aplicar:

$$[(S/365) + V * (I+D)] * (F/N) +M$$

- S** Total de días subsidiados por incapacidad temporal.
- 365** Número de días naturales del año.
- V** 28 años, duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.
- I** Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales, dividida entre 100.
- D** Número de defunciones.
- F** 2.9 que es el factor prima, que fija el IMSS a promoción de su Consejo Técnico cada tres años y con aprobación del Congreso de la Unión, con objeto de garantizar el equilibrio financiero del seguro de riesgo de trabajo.
- N** Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos.
- M** 0.0025 que es la prima mínima de riesgo que debe de pagar el patrón en el seguro de riesgo de trabajo, para que sean cubiertos los gastos de administración del seguro .

Paso 2

Sustitución de valores en la fórmula y realizar las operaciones, redondeando el resultado a 8 decimales.

Paso 3

Conversión a porcentaje, redondeando el resultado a 5 decimales.

$$(\text{Resultado} \times 100)$$

Paso 4

Comparación con la prima anterior. Se basa en el Art. 74 de la nueva LSS y en el Art. 2 fracción del nuevo reglamento de Clasificación, que nos dice que la prima nueva no podrá aumentar o disminuir respecto a la del ejercicio anterior, en más de 1% .

Ejemplo:

Prima anterior 3.18550% Tope Máximo: 4.18550%
Tope Mínimo: 3.18550%

Prima Actual 1.64186%

Diferencia 1.54364% Rebasa el tope del 1%

Entonces:

Prima anterior - 1% = Prima actual
3.18550 - 1% = 2.18550%

Para llenar el recuadro de siniestralidad de la empresa se tomaraá en cuenta lo siguiente:

- Si la empresa registró siniestralidad: se pondrá sí o no en el espacio en blanco, según si se haya determinado o no riesgos de trabajo en la empresa.
- Se incluye o no la relación de casos de riesgos de trabajo terminados: se pondrá sí o no en el espacio en blanco.
- La vigencia será la del año que se computa hasta el último día de febrero del año siguiente. Ejemplo: marzo de 1999 al 28 de febrero del 2000.

6 Nombre y firma del patrón o de su representante legal

Llenado de la Relación de casos de riesgos de trabajo terminados (CLEM-22 A). En forma de orden.

Registro Patronal .

Número de Seguridad Social. En orden progresivo los números de seguridad social, que correspondan a los trabajadores que tuvieron incapacidad permanente total o parcial, que tuvieron recaída, reevaluación o fallecimiento, se anotarán sin importar el orden alfabético de los nombres.

Nombre del asegurado. Apellido paterno, apellido materno y nombres.

Recaída o Reevaluación. Fecha en que sucedieron estas circunstancias.

Fecha del accidente o enfermedad. Accidente, fecha en que ocurrió. Enfermedad, fecha en que el trabajador quedó incapacitado.

Tipo de Riesgo. Se pondrá la clave (1) si es accidente y (3) si es enfermedad.

Días Subsidiados, porcentajes, incapacidades permanentes, defunciones y fecha de alta. Conceptos ya explicados anteriormente en el llenado de la carátula

CAPITULO IV

CAPITULO IV CONCLUSIONES

Es cierto que los patrones de las empresas afiliadas a la Cámara Nacional de Comercio, Servicio y de Turismo de Veracruz, en la actualidad si requieren de un Manual de Procedimientos para llevar correctamente, en orden y en tiempo todas sus obligaciones, que como dueños de la empresa deben de cumplir hablando de las Leyes vigentes que le brindan protección a los trabajadores, mismas que empieza en nuestra Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo, que a nuestro juicio son la plataforma sobre la cual se mueve el criterio del la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que tienen conceptos que sirven de base para que los patrones puedan cumplir con sus obligaciones.

La realización de éste Manual, nos ha llevado a una gran satisfacción, ya que sabemos que sí es importante que las empresas afiliadas a la CANACO de Veracruz cuenten con uno para que mediante él puedan disminuir los errores en los que desgraciadamente han caído, tales el caso de los relativos a los Movimientos Afiliatorios como son: *inscripción del patrón, inscripción del trabajador, baja de los trabajador y trámites relativos a la modificación del salario.*

Algunos errores que comúnmente llegan a presentarse en la Afiliación es la falta del RFC con homoclave, el nombre completo, y en caso de Persona Moral, el giro o actividad no ponen el real, por omitir el grado de riesgo. Respecto a la fomato de *AFIL-02* se suscitan los siguientes

errores: los datos del trabajador son falsos respecto al salario no esta bien calculado, el número de seguridad social es incorrecto y respecto a la Modificación del Salario AFIL-03, omisión del trabajador que es, el número de seguridad incorrecto y en caso de salario descendente no firma el trabajador. Estas y muchos más son los errores que son los que comúnmente se hacen,

Este Manual, en su apartado denominado Manual De Procedimientos, nos muestra los pasos a seguir en los movimientos antes mencionados; es decir, nos indica, como llenar los formatos para cada caso y algunos comentarios que se deben considerar para no cometer errores y no caer en el incumplimiento evitando los recargos, multas o sanciones.

También que por medio de éste Manual, el Instituto Mexicano del Seguro Social se verá beneficiado, al disminuir el número de casos de rechazo de trámites.

Por otra parte, los patrones podrán realizar de manera correcta el debido cálculo de los elementos que forman parte de las nóminas, lista de raya, el SBC, para finalizar con el cálculo de las cuotas obrero patronales cuadros en donde dependiendo de las circunstancias es como debe de tomar la iniciativa, es decir que hacer en caso de huelga, en caso de suspensión ; etc.

Respecto a las cuotas obrero patronales es necesario saber como calcular el Sistema Unico de Auto determinación (SUA), sistema que calcula automáticamente el pago de cuotas del IMSS, SAR e Infonavit, que en algún momento llega a disminuir carga administrativa de los patrones.

Por último, la misión de esta investigación es formar un criterio que se adecúe a las Leyes vigentes, principalmente a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y a los principales interesados, los patrones, para que tengan la seguridad de que están cumpliendo de manera adecuada sus obligaciones obrero patronales y aportaciones de seguridad social.

4.2 RECOMENDACIONES

Los empresarios, sujetos asegurados y personas pensionadas, se encuentran dentro de las decisiones que enmarca la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, y de la investigación antes citada, que fue la realización de un Manual de Procedimientos de Seguridad Social, y como recomendación a los patrones, es que estén más al tanto de las obligaciones que deben de cumplir para efectos de la Ley del Seguro Social, por ser ellos el pilar de las empresas y por tener a cargo a trabajadores que por prestar su servicio requieren de Seguridad social, tanto para ellos, como para su familia y esto se logra a través del Instrumento que todos conocemos el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Se comprobó que efectivamente que las empresas afiliadas a la CANACO si han caído en incumplimiento de sus obligaciones, estos errores, son sin duda generados por falta de conocimientos del personal que los lleva a cabo ocasionando con ello multas, recargos y actualizaciones.

Lo anteriores pueden subsanarse mediante consultas ante el mismo Instituto, hacer lecturas de revistas fiscales, en donde se exponen temas de seguridad social día a día, o capacitando al personal.

Como se vió existen empresas que cuentan con departamentos que se encargan de realizar los trámites de Seguridad Social, y esto conlleva a capacitar a su personal que está a cargo de ellos, para que puedan marchar de manera correcta, y al mismo tiempo las empresas cuenten con un mejor personal calificado y no caigan en algún incumplimiento.

Lo que se pretende en esta investigación es la exposición de temas de gran importancia que contribuyan de manera práctica a la Seguridad Social.

En sí es de hacer un ejercicio juntos entre asegurados, empresarios y la misma sociedad mexicana, para ser nuestro el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que nos forja de bienestar y esperanza.

BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Editorial Trillas; Edición 1999; México D.F.

AMEZCUA Órnelas Norahenid, "MANUAL PRACTICO DEL SEGURO SOCIAL" Editorial SICCO, Edición 1999/2000, México D.F.

BRISEÑO Ruiz Alberto, "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO"
Editorial Harla, México D.F.

CARRILLO Prieto Ignacio, "DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL"
Ed. Mc Graw Hill.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Editorial Delma, Octavo Edición, 1997; México D.F.

LEY DEL SEGURO SOCIAL
Ley ' 99 Seguro Social. Ediciones Fiscales ISEF. 1999.

Consultoría Fiscal Jurídico, Laboral y Contable Financiero, 2 da.
Quincena de Febrero del 2000. Número 252.

Práctica Fiscal Laboral y Legal Empresarial. Enero 1999; Número 182
AÑO VII, 2da. Quincena Enero 99.

Modernización de los Servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social.
Periódico Financiero.

Revista Fiscal; Flexibiliza el IMSS de los criterios sobre la integración del Salario base de cotización. Noviembre; 1999.

CORTES, Rodríguez Enrique. Peñaloza Garrido Antonio; Grupo Editorial AASS; Tercera Edición; Febrero 2000)

TABLAS

TOPES SALARIALES PARA LA RAMA DE INVALIDEZ Y VIDA

1997-2007 (Art. 25 Transitorio de la Nueva LSS)

Tabla Núm.1

| AÑO | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Núm. de veces el S.M.G. | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |

TOPES SALARIALES PARA LA RAMOS DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ

1997-2007 (Art.25 Transitorio de la Nueva LSS)

Tabla Núm. 2

| AÑO | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Núm. de veces el S.M.G. | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |

TASAS APLICABLES A CUOTAS PATRONALES PARA PRESTACIONES EN ESPECIE

DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD (Art. 106 fracc 1)

Tabla Núm. 3

| AÑO | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| % Sobre el S.M.G. | 13.90 | 13.90 | 14.55 | 15.20 | 15.85 | 16.50 | 17.15 | 17.80 | 18.45 | 19.10 | 19.75 | 20.40 |

**TASAS APLICABLES A CUOTAS PATRONALES PARA PRESTACIONES EN ESPECIE
DEL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD (Art. 106 fracc II)**

Tabla Núm. 4

| AÑO | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| % CUOTA PATRONAL | 6.00 | 6.00 | 5.51 | 5.02 | 4.53 | 4.04 | 3.55 | 3.06 | 2.57 | 2.08 | 1.59 | 1.10 |
| % CUOTA OBRERA | 2.00 | 2.00 | 1.84 | 1.68 | 1.52 | 1.36 | 1.20 | 1.04 | 0.88 | 0.72 | 0.56 | 0.40 |

TABLA DE FORMULAS PARA LA INTEGRACION DEL SBC (Art. 27 nueva LSS)

1.-Cuota Diaria = a) Cantidad Fija diaria pactada.

(Art.30, nueva LSS)

Percepciones variables
Mensuales o bimestrales

b) Si es variable: _____

Días de salario devengados
En el mes o bimestre.

**2.-Salario mensual,
quincenal o semanal
(respectivamente)**

Percepción Mensual/Quinc./Semanal
= $\frac{\quad}{30}$ $\frac{\quad}{15}$ $\frac{\quad}{7}$

3.-Prima Vacacional =

$\frac{(\text{Días de vacaciones}) (\text{Monto De la Prim. Vac.})^* \times 100}{365} \times \text{C.D.}$

*(25% o más)

4.-Aguinaldo=

$\frac{\text{Días de aguinaldo anual}(15 \text{ ó más})}{365} \times 100 \times \text{C.D.}$

TABLA DE FORMULA PARA LA INTEGRACION DEL SBC.
(Art. 27 de la nueva LSS)

5.-Prima Dominical Fija =

$$\frac{\text{Porcentaje promedio semanal} \times \text{Domingos trabajados en el mes o bimestre}}{\text{Domingos que tiene el mes o bimestre}} \times \text{Cuota diaria}$$

$$\text{Promedio Semanal} = \frac{\text{Porcentaje} \times \text{Monto de prima dominical}}{7} \times 100$$

6.-Tiempo Extraordinario

Rebase topes LFT. =

$$\text{T. Extraordinario Legal} = \frac{\text{T. Extra convertido a min.}}{7} \times 200\%$$

- 480 (jornada diurna)
- 450 (jornada mixta)
- 420 (jornada nocturna)

TABLA DE FORMULAS PARA LA INTEGRACION DEL SBC.

(Art. 27 nueva LSS)

| | | |
|--|-----------------------------------|---|
| $\frac{\text{T. extra laborado convertido a min.}}{7} \times 300$ | | |
| <p>T. Extraordinario ilegal =</p> <p style="margin-left: 100px;">480 (jornada diurna)</p> <p style="margin-left: 100px;">450 (jornada mixta)</p> <p style="margin-left: 100px;">420 (jornada nocturna)</p> | | |
| <p>7.-Salario Proporcional</p> <p>7° día (semana reducida) =</p> | | |
| $\frac{\text{Días laborados a la semana}}{\text{Días laborados semanal-}} \times 100$ | <p>Cuota</p> <p>X100 x diaria</p> | <p>Salario Proporc.</p> <p>SBC= $\frac{\text{7° día}}{\text{Días laborados a la semana.}}$</p> |
| <p>Días laborados a la semana</p> <p>Días laborados semanal- Mente en la empresa (6 Días o menos)</p> | | |
| <p>8.-Alimentación gratuita =3 alimentos: 25%; 2 alimentos:16.66% ; 1 alimento: 8.33%.</p> | | |
| <p>9.-Habitación Gratuita =25%.</p> | | |
| <p>10.-Alimentación (+) habitación gratuita = 50%</p> | | |

ANEXO 1

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL. 01

AVISO DE INSCRIPCIÓN PATRONAL
O DE
MODIFICACIÓN EN SU REGISTRO

| EXCLUSIVO IM S.S. | | |
|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | TIPO DE MOV. | CLAVE NUMERICO |
| | CAUSA | ARGUMENTO |

| | | |
|---|---|---|
| 2 | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL Y60-17522-10 | 7 |
| 3 | REGISTRO FEDERAL DE PARTICIPANTES COM981110RAT | |

LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

| | | | | | |
|--|----------------------------|-------------------------------|---|--|----------------------------|
| 4 NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO COCINA MEXICANA, S.A. DE C.V. | | | | | |
| 5 ACTIVIDAD O GIRO DE LA EMPRESA PREPARACION Y SERVICIO DE ALIMENTOS | | | 7 FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO 03 02 1999 | | |
| 6 | II | 871 | 1.13065% | EXCLUSIVO IMSS EN SEGUROS ESPECIALES (DEJAR EN BLANCO) | |
| DOMICILIO DEL PATRON | | 8 DOCTOR LUCIO 226 | | DOCTORES | |
| DELEGACION CUAUTEMOC | | D.F. | | 06720 | |
| 9 MARQUE CON UNA "X" LA CAUSA DE PRESENTACION DE ESTE AVISO | | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> A | <input type="checkbox"/> B | <input type="checkbox"/> C | <input type="checkbox"/> D | <input type="checkbox"/> E | <input type="checkbox"/> F |
| ALTA PATRONAL | REANUDACION ACTIVIDADES | CAMBIO DOMICILIO O DEDICACION | CAMBIO NOMBRE O RAZON SOCIAL | SUSTITUCION PATRONAL | DUPLICACION |
| <input type="checkbox"/> G | <input type="checkbox"/> H | <input type="checkbox"/> I | <input type="checkbox"/> J | <input type="checkbox"/> K | <input type="checkbox"/> L |
| Baja | Muere | Incio | Legia | Termino | Mexistente |
| 10 IMPORTANTE LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO | | | | | |

| |
|----------------|
| EXCLUSIVO IMSS |
| DELEGACION |

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTO TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACIARACION

NOTA: Publicado en el DOF del 16 de noviembre de 1999.

REVERSO DEL NUEVO AFIL-01

| EXCLUSIVO INSS PARA LAS CAUSAS A, B, D Y E ANOTE LOS DATOS DEL ACTA CONSTITUTIVA O DE OTROS DOCUMENTOS AFINES | | | | | | | | | |
|---|---|---|-----------------------------|---------------------|---|-------------------------------|------|--|-----------------------|
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">No. DE NOTARIA</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">No. DE ACTA</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">No. DE LIBRO</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">No. DE FOLIA</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">REG. PUBLICO DE LA PROPIEDAD Y COMERCIO</td> <td colspan="3" style="border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">LUGAR Y FECHA DE CONSTITUCION</td> </tr> </table> | No. DE NOTARIA | No. DE ACTA | No. DE LIBRO | No. DE FOLIA | REG. PUBLICO DE LA PROPIEDAD Y COMERCIO | LUGAR Y FECHA DE CONSTITUCION | | | INFORMACION ADICIONAL |
| No. DE NOTARIA | No. DE ACTA | No. DE LIBRO | No. DE FOLIA | | | | | | |
| REG. PUBLICO DE LA PROPIEDAD Y COMERCIO | LUGAR Y FECHA DE CONSTITUCION | | | | | | | | |
| INSTRUCCIONES PARA EL PATRON | | | | | | | | | |
| CAUSA A ALTA | PRESENTE LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE TODOS SUS TRABAJADORES. | | | | | | | | |
| CAUSA B REANUDACION ACTIVIDADES | ANOTE LOS DATOS REGISTRADOS ANTERIORMENTE EN EL INSS. PRESENTANDO ADEMAS LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE SUS TRABAJADORES | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO</td> <td style="width: 40%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">NUMERO DE REGISTRO PATRONAL</td> </tr> </table> | | NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL | | | | | | |
| NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL | | | | | | | | |
| CAUSA C CAMBIO DE DOM. O CIRCUNSCRIPCION | ANOTE EL DOMICILIO ANTERIOR EN CAMBIO DE CIRCUNSCRIPCION PRESENTE EN LA NUEVA CIRCUNSCRIPCION LOS AVISOS CONFORME CAUSA "A" (EXCEPTO D F) | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">CALLE</td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">NUMERO</td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">COLOMNA O FORTALEZA</td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">MUNICIPIO</td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">ESTADO</td> <td style="width: 20%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">C.P.</td> </tr> </table> | | CALLE | NUMERO | COLOMNA O FORTALEZA | MUNICIPIO | ESTADO | C.P. | | |
| CALLE | NUMERO | COLOMNA O FORTALEZA | MUNICIPIO | ESTADO | C.P. | | | | |
| CAUSA D CAMBIO NOMBRE O RAZON | ANOTE EL NOMBRE, DENOMINACION O RAZON SOCIAL ANTERIOR | | | | | | | | |
| CAUSA E SUSTITUCION PATRONAL | ANOTE NOMBRE Y NUMERO DEL REGISTRO DEL PATRON SUSTITUIDO (SOLICITE INFORMACION ADICIONAL) | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO</td> <td style="width: 40%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">NUMERO DE REGISTRO PATRONAL</td> </tr> </table> | | NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL | | | | | | |
| NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO DELEGADO | NUMERO DE REGISTRO PATRONAL | | | | | | | | |
| CAUSA F DUPLICIDAD | ANOTE LOS NUMEROS DE REGISTRO PATRONAL APLICADOS Y SOLICITE INFORMACION ADICIONAL | | | | | | | | |
| <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">REGISTRO 1</td> <td style="width: 5%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">O V</td> <td style="width: 45%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">REGISTRO 2</td> <td style="width: 5%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">O V</td> </tr> </table> | | REGISTRO 1 | O V | REGISTRO 2 | O V | | | | |
| REGISTRO 1 | O V | REGISTRO 2 | O V | | | | | | |
| CAUSA G BAJA | ANOTE EL MOTIVO DE LA BAJA NOTA: EN CASO DE QUE LA BAJA CORRESPONDA A UNO DE LOS CENTROS DE TRABAJO O FILIALES DE UNA EMPRESA CONTROLADOS POR UN MISMO REGISTRO PATRONAL, PRESENTE UNICAMENTE LOS AVISOS DE BAJA DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A ESE CENTRO O FILIAL | | | | | | | | |
| CAUSA H HUELGA | LAS EMPRESAS EN ESTADO DE HUELGA NO PRESENTAN AVISOS DE BAJA. SOLO DEBEN INFORMAR LOS NOMBRES Y NUMEROS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE NO ESTAN EN HUELGA. | | | | | | | | |
| NOTA: <ul style="list-style-type: none"> • PARA LAS CAUSAS A, B, D Y E ADJUNTE COPIA DEL ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA, DEBIDAMENTE PROTOCOLIZADA Y COPIA DEL REGISTRO DE LA S.H.C.P. U OTRA DEPENDENCIA QUE AUTORIZA EL EJERCICIO, ADEMAS DE LA FORMA "HOJA DE INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO" (ESTA ULTIMA EXCEPTO EN CAUSA "D"). • PARA LA CAUSA "C" ADJUNTE COPIA DEL AVISO DE CAMBIO DE DOMICILIO (S.H.C.P.) | | | | | | | | | |

ANEXO 2



INSCRIPCION DE LAS EMPRESAS
EN EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

| | | |
|-----|-----|------|
| DIA | MES | AÑO |
| 03 | 02 | 1998 |

| 1. DATOS GENERALES | | REGISTROS PATRONALES |
|--|--|----------------------|
| NOMBRE O RAZÓN SOCIAL | | |
| DOMICILIO | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> INICIAL <input type="checkbox"/> CAMBIO DOMICILIO <input type="checkbox"/> FUSION <input type="checkbox"/> RESTABLECIMIENTO <input type="checkbox"/> CAMBIO DE ACTIVIDAD <input type="checkbox"/> SUSTITUCION PATRONAL | | |

IMPORTANTE: SIRVASE LEER CUIDADOSAMENTE LAS INSTRUCCIONES DE LLENADO; EN CASO DE QUE LOS ESPACIOS MARCADOS NO SEAN SUFICIENTES, ANEXAR LA INFORMACION ADICIONAL EN HOJAS POR SEPARADO.

| 2. ACTIVIDAD ECONOMICA Y GIRO | | | | |
|---|--|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> AGRICULTURA | <input type="checkbox"/> GANADERIA | <input type="checkbox"/> SILVICULTURA | <input type="checkbox"/> PESCA | <input type="checkbox"/> CAZA |
| <input type="checkbox"/> INDUS. EXTRACTIVAS | <input type="checkbox"/> INDUS. TRANSFORMACION | <input type="checkbox"/> CONSTRUCCION | <input type="checkbox"/> COMERCIO | <input type="checkbox"/> SERVICIOS |

| 3. MATERIAS PRIMAS Y MATERIALES | |
|---------------------------------|--------|
| NOMBRE | NOMBRE |
| | |
| | |
| | |
| | |

| 4. MAQUINARIA Y EQUIPO | | | | |
|------------------------|-------|--------------------|------------------|--|
| NOMBRE | LIBRO | DESCRIPCION E ITEM | CANTIDAD O VALOR | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| 5. PERSONAL | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| NOMBRE O RAZÓN SOCIAL | OFICIO U OCUPACION | NOMBRE O RAZÓN SOCIAL | OFICIO U OCUPACION |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

6 PROCESOS DE TRABAJO

Blank area for recording work processes.

7. DE CONFORMIDAD CON LA INFORMACION DECLARADA Y DE LOS ARTICULOS 10º Y 13º DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. MANIFIESTO INCLUIDA A ESTA EMPRESA EN EL GRADO MEDIO DE LA CLASE

I

II

III

IV

V

PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL NOMBRE Y FIRMA

EL PATRON ESTA OBLIGADO EN TERMINOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS A DAR AVISO AL INSTITUTO DE CUALQUIER MODIFICACION EN SUS ACTIVIDADES, INSTALACIONES, EQUIPOS, ETC

B - PARA USO EXCLUSIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

| RECÉPCION | COMISION DE CLASIFICACION DE EMPRESAS | | | RATIFICACION | | |
|--------------|---------------------------------------|----------|---------|--------------|--|--|
| HORA Y FECHA | CLASE | FRACCION | PERIODO | | | |
| | NOMBRE Y FIRMA | | | | | |
| | NOMBRE Y FIRMA | | | | | |
| | NOMBRE Y FIRMA | | | | | |
| | INSCRIPCION DEL PATRON | DIAS | MESES | ANOS | | |
| | DE REFERENCIA AL IMSS. | | | | | |

ANEXO 3

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION DEL TRABAJADOR

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES

AFIL-02

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL
1 Y60-17552-10 **7**

I.M.S.S.
CLAVE DE ARGUMENTO
(DEJAR EN BLANCO)

TIPO DE CONTRATACION DEL TRABAJADOR
PERMANENTE 1 X
EVENTUAL 2
EVENTUAL CONST 3

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR
3 01-91-70-2024 **8**

CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE POBLACION
4 MOFR-61-04-03-C8L

LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 5 NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ABREVIATURAS) MORALES FUENTES RICARDO | | APELLIDO MATERNO FUENTES | | NOMBRES RICARDO | |
| SALARIO BASE DE COTIZACION 6 \$ 60.50 | | TIPO DE SALARIO 7 FIJO <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> X | | VARIABLE <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> | |
| MIXTO <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> | | EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS DE LABORA O EL HORARIO | | OCUPACION DEL TRABAJADOR | |
| COTIZACIÓN 8 03 08 99 | | SEXO 9 MASC <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> FEM <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> | | 10 [] | |
| LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADO) PUEBLA | | FECHA DE NACIMIENTO 3 de abril de 1961 | | 11 JEFE DE PERSONAL | |
| NOMBRE DEL PADRE (AUN VIVADO) PEDRO MORALES COSIO 12 | | NOMBRE DE LA MADRE (AUN VIVADA) MARIA FUENTES JIMENEZ | | U. M. F. (UNIDAD MEDICO FAMILIAR) EXCLUSIVO IMSS | |
| DISTRITO DEL TRABAJADOR 13 DOCTOR OLVERA 79 | | CALLE Y/O MANZANA | | DOCTORES | |
| MUNICIPIO CUAUHTEMOC | | ENTIDAD DISTRITO FEDERAL | | COLONIA Y/O POBLACION 06720 | |
| RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO 14 COCINA MEXICANA, S.A. DE C.V. | | UBICACION DE CENTRO DE TRABAJO 15 DOCTOR LUCIO 226-7 | | DOCTORES | |
| CALLE Y/O MANZANA | | ENTIDAD DISTRITO FEDERAL | | COLONIA Y/O POBLACION 06720 | |
| (FIRMA) | | 16 | | (FIRMA) | |
| FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL | | FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR | | EXTEMPORANEO <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> | |

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTOS TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION
NOTA: Formato aparecido en el DOF del 16 de noviembre de 1999.

REVERSO DEL NUEVO AFIL-02

IMPORTANTE PARA EL PATRON

- PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO CONSIDERE LOS ART'S. 27, 28, 29, 30 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT
- LAS INSCRIPCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE YA TIENEN NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL PODRAN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNETICOS, SOLICITE MAYOR INFORMACION EN EL IMSS.

IMPORTANTE PARA EL TRABAJADOR

A PARTIR DE ESTA FECHA, HA QUEDADO USTED INSCRITO CON DERECHO A RECIBIR LAS PRESTACIONES DE LAS LEYES DEL IMSS E INFONAVIT, UNA VEZ REUNIDAS LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ELLAS.

RECUERDE QUE EL NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL QUE SE LE HA ASIGNADO ES UNICO E INTRANSFERIBLE Y DEBERA PROPORCIONARLO CADA VEZ QUE SOLICITE ALGUN TRAMITE ANTE LOS INSTITUTOS O ANTE LA AFORE DE SU ELECCION

PARA LA OBTENCION DEL SERVICIO MEDICO, DEBERA USTED ACUDIR A LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR QUE APARECE ANOTADA EN ESTE AVISO PARA QUE LE SEA ENTREGADA SU TARJETA DE AFILIACION Y SU TARJETA DE CITAS MEDICAS

PARA EL REGISTRO DE SUS BENEFICIARIOS LEGALES DEBERA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE ESTABLECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADEMAS DE PRESENTAR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- | | | |
|--------------------|------------------------|--|
| • ESPOSA (O) | | • COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE MATRIMONIO CIVIL |
| • CONCUBINA (R/O): | (CON HIJOS PROCREADOS) | • COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DE UNO DE LOS HIJOS |
| | (SIN HIJOS PROCREADOS) | • COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO, MINIMA DE 5 AÑOS. |
| • HIJOS | (HASTA LOS 18 AÑOS) | • COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO. |
| | (DE 18 A 25 AÑOS) | • COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO Y COMPROBANTE DE LA ESCUELA DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL, DONDE REALIZA ESTUDIOS, QUE INDIQUE INICIO Y TERMINO DEL CICLO ESCOLAR. |
| • PADRES | | • COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO DEL ASEGURADO Y COMPROBACION DE CONVIVENCIA Y DEPENDENCIA ECONOMICA CON EL ASEGURADO. |

PARA TODO TRAMITE Y SOLICITUD DE PRESTACIONES DEBE PRESENTAR LA TARJETA DE AFILIACION

- IMPORTANTE
- CUALQUIER CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S., A TRAVES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCION.
 - REVISE QUE SU SALARIO ESTE CORRECTAMENTE ANOTADO, YA QUE ES LA BASE PARA OTORGARLE LOS BENEFICIOS QUE ESTABLECEN LAS LEYES DEL SEGURO SOCIAL Y DEL INFONAVIT.

ANEXO 4

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SERVICIOS DE AFILIACION VIGENCIA DE DERECHOS

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-04

**AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR
O ASEGURADO**

IMSS
CLAVE DE ARGUMENTO

NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR O ASEGURADO

NÚMERO DE REGISTRO PATRONAL

CLAVE LINEA DE REGISTRO DE PATRONAL

1 LLENARSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR O ASEGURADO (SIN ABREVIATURAS) | | | EXTEMPORANEO 1 APLICACION ART. 37.1.5.5 | |
| APELLIDO PATERNO | | | APELLIDO MATERNO | |
| NOMBRE (S) | | | | |
| NOMBRE DENOMINACION RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO | | | | |
| CLASIFICACION DE EMPRESA (SIN NOMBRES) | | | APELLIDO PATERNO | |
| UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO | | | APELLIDO MATERNO | |
| 1 | | | | |
| NUMERO | | | COLONIA Y O POBLACION | |
| ENTIDAD | | | C.P. | |
| FECHA DE BAJA DEL TRABAJADOR O ASEGURADO ULTIMO DIA DE SALARIO | | | CAUSA DE LA BAJA | |
| 2 | | | 3 | |
| MES (2 DIGITOS) | | | ANO (4 DIGITOS) | |
| 4 | | | | |
| FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL | | | | |

EXCLUSIVO IMSS

FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS

ESTE AVISO DE BAJA TIENE EFECTOS TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES. CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION.

ANVERSO

IMPORTANTE PARA EL PATRON

DURANTE EL ESTADO DE HUELGA NO PROCEDERA EL AVISO DE BAJA, SALVO EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR REUNA LOS REQUISITOS PARA OBTENER UNA PENSION.

EL AVISO DE BAJA NO SURTIRA EFECTO LEGAL O ADMINISTRATIVO ALGUNO CUANDO SE PRESENTE EN EL PERIODO EN QUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE INCAPACITADO TEMPORALMENTE PARA EL TRABAJO

SI EL AVISO DE BAJA ES PRESENTADO EXTEMPORANEAMENTE SURTIRA EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA DE SU PRESENTACION (ARTICULO 37 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL).

LAS BAJAS DE LOS TRABAJADORES PODRAN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNETICOS SOLICITE MAYOR INFORMACION EN EL I.M.S.S

REVERSO

ANEXO 5

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO DEL TRABAJADOR

**INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA
 PARA LOS TRABAJADORES**

AFIL-03

| | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|--|--|
| NOMBRE DE REGISTRO PATRONAL | | IMSS CLAVE DE ARGUMENTO | | TIPO DE MODIFICACION DEL TRABAJADOR PERMANENTE 1 EVENTUAL 2 EVENTUAL CONST 3 | | NUMERO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR | |
| MUNICIPIO | | DISTRITO FEDERAL | | MUNICIPIO | | CLAVE UNICA DE REGISTRO DE POBLACION | |
| NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR (SIN ACRVIATURAS) | | | | | | | |
| NOMBRE DE PATRONO | | APELLIDO MATERNO | | | | OCCUPACION DEL TRABAJADOR | |
| SALARIO BASE DE COTIZACION ANTERIOR S | | TIPO DE SALARIO FIJO 0 | | VARIABLE 1 | | MIXTO 2 | |
| SALARIO BASE DE COTIZACION S | | EXTEMPORANEO 1 | | | | EXCLUSIVO IMSS | |
| FECHA DE LA MODIFICACION | | EN CASO DE JORNADA O SEMANA REDUCIDA ANOTAR LOS DIAS QUE ASORA O EL HORARIO | | | | FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL IMSS | |
| DIA (2 DIG.) | | MES (2 DIG.) | | AÑO (4 DIG.) | | | |
| NOMBRE DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO | | | | | | | |
| EN CASO DE PERSONA FISICA NOMBRE(S) | | APELLIDO PATRONO | | MATERNO | | | |
| UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO | | CALLE Y O MANZANA | | NUMERO | | COLONIA Y Q. POBLACION | |
| | | MUNICIPIO | | ENTIDAD | | C.P. | |
| FIRMA DEL PATRONO, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL | | | | FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR | | | |

LOS MOVIMIENTOS QUE AMPARA ESTE FORMATO SURTEN EFECTOS TANTO PARA EL IMSS COMO PARA EL INFONAVIT CONFORME A SUS RESPECTIVAS LEYES
 CONSERVE ESTE DOCUMENTO PARA CUALQUIER ACLARACION

NOTA: Formato aparecido en el DOF del 16 de noviembre de 1999.

A LOS PATRONES

- PARA LA INTEGRACION DEL SALARIO CONSIDERE LOS ARTS. 27, 28, 29, 30 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y EL ARTICULO 29 DE LA LEY DEL INFONAVIT
RECUERDE, CADA VEZ QUE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS ESTABLEZCA NUEVOS SALARIOS MINIMOS GENERALES, LOS INSTITUTOS OPERARAN EN FORMA AUTOMATICA LAS MODIFICACIONES DE SALARIO MINIMO DE LOS TRABAJADORES.

I M P O R T A N T E

- LAS MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES, PODRAN PRESENTARSE MEDIANTE DISPOSITIVOS MAGNETICOS
- ASIMISMO Y SIN COSTO PARA USTED, EL IMSS PUEDE PROPORCIONARLE EL PROGRAMA DE CAPTURA DE INFORMACION PARA MODIFICACIONES DE SALARIO DE SUS TRABAJADORES
 - EN ESTOS CASOS, EL INSTITUTO OPERARA LAS MODIFICACIONES DE SALARIO A TRAVES DE SUS EQUIPOS DE COMPUTO
 - PARA MAYOR INFORMACION ACUDA A LOS SERVICIOS DE AFILIACION - VIGENCIA DE DERECHOS DEL I.M.S.S. DE LA SUBDELEGACION MAS CERCANA A SU EMPRESA.

TRABAJADOR: EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S. A TRAVES DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR DE SU ADSCRIPCION

REVERSO

ANEXO 6

NOMINA O LISTA DE RAYA

| Nombre, denominación o razón social del patrón | | Número de registro ante el Instituto _____ Número de Registro Federal de Contribuyentes _____ | | | | | | |
|--|--|--|---------------------------------|---|-------------------------------|-----------------------|--|------------------------|
| Nombre del trabajador | Número de seguridad social, RFC con homoclave, y la CURP | Lapso que comprende y periodicidad del pago | Salario real base de cotización | Número de días o unidades de tiempo laborados | Importe del salario devengado | Cuotas IMSS retenidas | Importe total: salarios devengados, deducciones y retenciones efectuadas | Firma o huella digital |
| | | | | | | | | |

Nota: Como sabemos, la CURP (Clave Única de Registro de Población) sustituirá al número de seguridad social y al RFC.

ANEXO 7

DECLARACION ANUAL DE LA PRIMA DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 PRESENTO LA DECLARACION ANUAL DE LA PRIMA PARA LA COBERTURA DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, CONFORME A LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 70, 71, 72 Y 74 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 2 FRACCIONES IV, V Y VI 14 FRACCION IV, 20, 22, 23, 24 Y 25 DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DE LA PRIMA EN EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, MANIFESTANDO, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE LOS DATOS ASENTADOS EN LA MISMA SON REALES RESPECTO A LA SINIESTRALIDAD OCURRIDA EN ESTA EMPRESA, SEGUN LOS DATOS PROPORCIONADOS POR LOS TRABAJADORES Y LOS QUE SE RECABARON DEL INSTITUTO EN LAS FORMAS RESPECTIVAS, CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 22 DEL REGLAMENTO MENCIONADO

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO

| |
|---|
| HOJA 1 DE 1 |
| FECHA DE ELABORACION |
| 19... 19... 26... 26... AN... AN... |
| REGISTRO DE RECEPCION DEL IMSS |

| ① DATOS GENERALES DE LA EMPRESA | | | |
|---|-----------------|-----------------|----------------|
| REGISTRO PATRONAL <input type="checkbox"/> DV | | | |
| NOMBRE O RAZON SOCIAL | | DOMICILIO | |
| ACTIVIDAD ECONOMICA O GIRO | CLASE DE RIESGO | FRACCION NUMERO | PRIMA ANTERIOR |

| ④ DATOS BASE PARA LA DETERMINACION DE LA PRIMA | ③ RESULTADO DE LA DETERMINACION DE LA PRIMA |
|---|---|
| SINIESTRALIDAD LABORAL REGISTRADA EN LA EMPRESA DURANTE EL PERIODO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE _____ | FORMULA $PRIMA = [(S/365) + V * (I + D)] * (F/N) * M$ |
| CONCEPTOS, VARIABLES Y CIFRAS | SUSTITUCION DE VALORES PRIMA = [(365) + 28 * (1)] * (128) * (100) * (12/100) |
| FORMA Y PERIODO DE LAS PAGANIMIENTOS DE LAS PRIMA (S) TEMPORALES (S) O PERIODO DE DIVIDENDOS (D) | DE SARROLLO PRIMA = [(1) * (28)] * (1) * (100) * (12/100) |
| NOMBRE DE LAS UNIONES (N) | RESULTADO PRIMA EXPRESADA EN POR CIENTO Y PRIMA (COMPARACION CON LA PRIMA ANTERIOR) NUEVA PRIMA (ENTERA DE LA DECLARACION) |
| NUMERO DE TRABAJADORES PROCEDIMIENTOS AL RIESGO | LA PRIMA DECLARACION QUE SE DEBERA COBRAR, SE LE RETIENE CANCELANDO LA SINIESTRALIDAD DE LA EMPRESA EN VIRTUD DE QUE SE REGISTRO SINIESTRALIDAD LABORAL... SE ANEXA A LA PRESENTE DECLARACION LA RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO... COMO PARTE INTEGRANTE DE LA MISMA TAMBIEN SE CONSULERO LA COMPARACION DE LA PRIMA RESULTANTE DE LA FORMULA EXPRESADA EN POR CIENTO CON LA PRIMA ANTERIOR... SE VERAN CUBRIENDO LAS CUOTAS AL MOMENTO DE LA RECEPCION LA PRIMA... AL CREDITO DE LAS CUOTAS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO MANIFESTADA, ESTARA VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE MARZO DE _____ HASTA EL 31 DE FEBRERO DE _____ |
| CONCEPTOS FIJOS | NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O DE SU REPRESENTANTE LEGAL |
| 19... 19... 20... 20... AN... AN... | ⑥ |



RELACION DE CASOS DE RIESGOS DE TRABAJO TERMINADOS
 (DURANTE EL PERIODO DEL 1o. DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE _____)

ANTES DE INICIAR EL LLENADO LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO HOJA 2 DE 2

| REGISTRO PATRONAL | | D.V. | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|---|----------------|------------------|--|-----------|--------------|-------------|--|
| 931 | NOMBRE DE SEGURIDAD SOCIAL | NOMBRE DEL ASEGURADO | FECHA O REEVALUACION (1) | FECHA DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD DE TRABAJO AÑO MES DIA | TIPO DE RIESGO | DIAS SUBSIDIADOS | PERCENTAJE (2) INCAPACITACION PERMANENTE | DETALLADA | TIPO DE ALTA | AÑO MES DIA | |
| | | | | | | | | | | | |

157