

00621
30



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

**LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN
LAS EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA
DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO: EL CASO
AGUASCALIENTES**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURÍA

PRESENTA:

ADÍN ELVA REBOLLO CHIMAL

ASESOR: DRA. NADIMA SIMÓN DOMÍNGUEZ



MÉXICO, D.F.

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Rebollo Chimal

Adrián Elío

FECHA: 20 de 12 2003

FIRMA: 

Dedico esta tesis a:

A mi mamá Olivia Chimal.

Por darme la vida, apoyo incondicional en todas las decisiones que he tomado, por su fortaleza y sobre todo por darme tanto amor.

A mis hermanas Bárbara Némesis y Liz Olivia

Por estar siempre juntas en las buenas y en las malas.

A Juan Carlos Solís.

Por llegar a mi vida y darme tanta felicidad y amor.

A mi abuelita Clara Salinas.

Porque es un ejemplo a seguir, por su apoyo y amor.

A la memoria de mi papá Raymundo Rebollo y de Arturo López.

Anhelo cumplido.

Al contador Arturo González.

Por apoyarme en la realización de este trabajo y por su amistad.

Y a todos aquellos que de alguna manera han estado conmigo.

Gracias a la **Universidad Nacional Autónoma de México**, por abrirme sus puertas y por darme la oportunidad adquirir un desarrollo integral, así como a los profesores que contribuyeron en esto.

I
B

Introducción

Capítulo 1. La Seguridad Social y el IMSS

1.1 Conceptos de seguridad social y seguro social.....	2
1.1.1 Seguridad social.....	2
1.1.2 Seguro Social.....	3
1.2 Antecedentes históricos de Seguro Social.....	4
1.3 Objetivo del IMSS.....	7
1.4 Obligaciones derivadas de la relación laboral ante el IMSS.....	8
1.4.1 Afiliación patronal ante el IMSS.....	8
1.4.1.1 Alta patronal.....	11
1.4.1.2 Avisos de bajas y modificaciones de salario a los trabajadores.....	14
1.4.2 Obligación de llevar registros.....	17
1.4.3 Determinación de las cuotas obrero patronales.....	19
1.4.3.1 Objeto, Sujeto, Base, Tasa o Tarifa.....	19
1.4.4 Obligación de permitir visitas domiciliarias.....	24
1.4.5 Obligaciones para patrones dedicados a la actividad de la construcción.....	25
1.4.6 Autodeterminación del grado de riesgo de trabajo.....	26
1.5 Condiciones de trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.....	28
1.5.1 Jornada de trabajo.....	29
1.5.2 Días de descanso.....	30
1.5.3 Vacaciones.....	30
1.5.4 Salario.....	30
1.6 Dictamen.....	31
1.6.1 Concepto.....	31
1.6.2 Formas de dictamen.....	31
1.6.3 Dictamen para efectos del Seguro Social.....	33
1.6.3.1 Antecedentes.....	33
1.6.3.2 Registro de Contadores Públicos.....	35

1.6.3.3 Avisos.....	36
1.6.3.4 Contenido del Dictamen.....	38
A) Dictamen.....	39
B) Informe.....	40
C) Anexos.....	41
1.6.3.5 Resoluciones y Sanciones.....	43
1.6.3.6 Responsabilidad del Auditor al emitir su dictamen.....	44
1.6.3.7 Beneficios del dictamen.....	45
1.6.3.8 Merco legal que rige al Contador Público en su actuación como auditor en el desarrollo del dictamen del Seguro Social.....	46
1.6.3.9 Sanciones aplicables al Contador Público que dictamina para efectos del Seguro Social.....	48
A) Amonestación.....	48
B) Suspensión.....	49
C) Cancelación del registro.....	49

CAPÍTULO 2. La Industria del Vestido en México

2.1 Antecedentes de la Industria del Vestido.....	52
2.2 Cadenas productivas.....	57
2.1 Concepto de Cadena Productiva.....	57
2.2.1 os de encadenamientos.....	58
2.3 Objetivos de la Industria del Vestido.....	63
2.4 Importancia de la Industria del Vestido.....	63
2.5 Estructura de la industria textil y del vestido.....	66
2.6 Situación actual de la industria del vestido en México.....	70
2.7 Principales problemas que enfrenta la industria textil y del vestido.....	75
2.8 Participación económica de México y China en EUA.....	76
2.9 El Paquete Completo, una alternativa.....	77

CAPÍTULO 3. La Subcontratación en la Industria del Vestido

3.1 Conceptos de Subcontratación, Maquila y Trabajo a domicilio.....	81
3.1.1 Subcontratación.....	81
3.1.2 Maquila.....	82

3.1.3	Trabajo a domicilio.....	83
3.1.3.1	Algunas características del trabajo a domicilio.....	84
3.2	Tipos de subcontratación.....	86
3.3	Características.....	89
3.4	Ventajas y desventajas.....	93

CAPÍTULO 4. La Seguridad Social en las empresas de la cadena productiva de la Industria del vestido: el caso Aguascalientes

4.1	Datos históricos del Estado.....	97
4.2	Economía.....	100
4.3	Resultados de las encuestas realizadas en el estado de Aguascalientes en la industria del vestido.....	102
4.3.1	Empresas de la Industria del vestido.....	104
4.3.1.1	Características de los entrevistados.....	104
4.3.1.2	Giro o actividad principal de las empresas.....	105
4.3.1.3	Desempleo en los últimos tres años.....	107
4.3.1.4	Salarios de los trabajadores.....	108
4.3.1.5	Condiciones laborales de los trabajadores.....	109
4.3.1.6	Ventajas y desventajas de la Subcontratación.....	113
4.3.2	Trabajadores de la industria del vestido.....	114
4.3.2.1	Características de los trabajadores.....	115
4.3.2.2	Percepciones de los trabajadores.....	119
4.3.2.3	Prestaciones que proporcionan las empresas a los trabajadores.....	122
4.3.2.4	Estabilidad en el empleo.....	123
4.3.3	Trabajadores en su domicilio.....	124
4.3.3.1	Características de los trabajadores en su domicilio.....	124
4.3.3.2	Principales desventajas de este trabajo.....	126
4.3.3.3	Personas dedicadas a la maquila.....	126

CONCLUSIONES **134**

BIBLIOGRAFÍA. **137**

INTRODUCCIÓN

Esta tesis fue elaborada durante mi participación como becaria en el proyecto "La inserción de empresas de los Estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global".

Dicho proyecto recibió financiamiento de PAPIIT Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica, del cual es responsable la Dra. Isabel Rueda Peiro del Instituto de Investigaciones Económicas y como corresponsable la Dra. Nadima Simón Domínguez.

JUSTIFICACIÓN

La industria de la confección de prendas de vestir es una industria global, cuyas empresas líderes a nivel mundial se localizan en los países desarrollados las que controlando el diseño, la comercialización y la marca, obtienen ganancias extraordinarias. Estas empresas trasladan la producción de las prendas vía subcontratación o maquila, a los países en desarrollo como México, para aprovechar lo barato de su mano de obra (Rueda, 2003).

Para México, la importancia de esta rama de la producción radica en una serie de cuestiones. Por una parte, es altamente intensiva en fuerza de trabajo con respecto al capital invertido, por lo que su desarrollo amortigua el problema de desempleo, cuyo incremento en las últimas décadas es sin duda uno de los

principales que afectan a nuestro país.

El creciente desempleo y la disminución de los salarios reales no sólo significan el deterioro de las condiciones económicas y sociales de la mayoría de los mexicanos, el aumento de la pobreza y la exclusión de numerosas personas que ven empujadas a actividades ilícitas, sino también la contratación del mercado interno y el avance de la inseguridad, la incertidumbre y el descontento social (Ibid).

Son estos algunos de los motivos más importantes que llevan a la realización de este trabajo, para conocer el comportamiento de esta cadena y encontrar o proponer posibles soluciones y así contribuir con nuestro país para ayudar a fortalecer nuestra economía a partir del sector más débil, los trabajadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las condiciones de los trabajadores en las empresas que forman parte de la industria del vestido en cuanto a la seguridad social?
- ¿De qué manera el Contador Público o Licenciado en Contaduría, contribuye a que las empresas cumplan debidamente con la obligación de otorgar a los trabajadores Seguro Social?

OBJETIVO

- Analizar las prestaciones de seguridad social en las empresas de diferente tamaño que forman parte de la cadena productiva en la industria del vestido en el estado de Aguascalientes como empresas contratistas, subcontratistas, maquiladoras y trabajo a domicilio.

HIPÓTESIS:

- Ante el incremento de la subcontratación y maquila en la industria de la confección, las empresas se han desligado del otorgamiento de las prestaciones de seguridad social, trasladando esta responsabilidad a las subcontratistas.

METODOLOGÍA:

Para la elaboración de este trabajo de tesis se recurrió a material bibliográfico, artículos de periódicos y revistas, así como consultas a páginas de Internet y material proporcionado por la Cámara Nacional de la Industria del Vestido del Estado de Aguascalientes.

En la elaboración del último capítulo se recurrió a una investigación de campo, realizando encuestas en el estado de Aguascalientes, esto con un grupo de investigadores y becarias de diferentes disciplinas, los cuales participamos en el proyecto mencionado anteriormente.

Este trabajo consta de cinco capítulos los cuales se encuentran estructurados de la siguiente forma:

En el capítulo 1 se da una visión muy amplia de la seguridad social en México, así como las obligaciones del patrón derivadas de la relación laboral. En el mismo capítulo se menciona el dictamen para efectos del seguro social, el cual ayudará a conocer la importancia y obligaciones que se tienen ante esta institución y mediante este plantear uno de los objetivos planteados.

Podremos observar en el capítulo 2 un panorama del desarrollo que tiene y ha tenido la industria del vestido en México, así como su estructura, la problemática a

la que se enfrenta y las posibles medidas de solución que proponen especialistas en el tema.

El capítulo 3 contempla un tema también de importancia para este trabajo, la subcontratación en la industria del vestido, en el se mencionan conceptos, tipos, así como ventajas y desventajas que ha tenido en esta rama económica.

El capítulo 4 inicia con algunos datos históricos acerca del estado de Aguascalientes, además de datos económicos de éste y finalmente se analizan las encuestas realizadas en el estado, concretamente los resultados relacionados con las condiciones de los trabajadores de la industria del vestido y el entorno en el que se desarrollan dichas condiciones.

En la parte final, se dan las conclusiones obtenidas de este trabajo así como la posible propuesta para solucionar la problemática de las condiciones en que se encuentran los trabajadores de esta industria, en los niveles más bajos de la cadena productiva.

CAPÍTULO 1.
LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL
IMSS

CAPÍTULO 1. LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL IMSS.

1.1 Conceptos de Seguridad Social y Seguro Social.

1.1.1 Seguridad Social:

"La Seguridad Social es un derecho público, de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro de los recursos y valores humanos, que asegura a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acredite el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa, se prepare el camino a las generaciones venideras y se sustente a los incapacitados, eliminados de la vida productiva" (Díaz en Medina:1997).

"Es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inalienables que permiten una mayor vida cultural, social y del hogar" (Poblete, en Medina:1997)

En el Art. 2 de la Ley del Seguro Social, nos dicen que la finalidad de la Seguridad Social, es el garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo.

De aquí, podemos concluir que la seguridad social, es la protección a que tiene derecho todo ser humano; sobre todo cuando se ve imposibilitado para proveerse de los medios de subsistencia necesarios para él y su familia, ya sea por edad avanzada o por algún tipo de incapacidad física o mental que le impida seguir trabajando. La seguridad social, va a garantizar una mejor vida social, cultural y familiar, así como protección a los familiares del trabajador, en caso de que éste fallezca.

1.1.2 Seguro Social:

"El Seguro Social es la garantía más eficaz contra los adversos resultados económicos de los riesgos que disminuyen o extinguen la capacidad del hombre para el trabajo" (Pérez en Medina, 1997:31).

En el Art. 4 de la Ley del Seguro Social, nos dicen que: "El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos".

Con las definiciones anteriores, podemos deducir que la seguridad social y el seguro social, son términos completamente diferentes, aunque se encuentran estrechamente vinculados entre sí, esto es, porque el seguro social, va a ser el instrumento mediante el cual se van a cumplir los objetivos de la seguridad social, que son el de garantizar protección a todo ser humano, cuando éste más lo necesita y sea por edad avanzada o por incapacidad física o mental para allegarse de los medios de subsistencia.

1.2 Antecedentes históricos del Seguro Social.

Desde la antigüedad, el ser humano, asociaba a la enfermedad como castigos mandados por los dioses, o por estar poseídos por malos espíritus. Los griegos fueron los que comenzaron a observar que la enfermedad era algo natural y que a todos podía llegar algún día, sin embargo, no existía institución alguna que se encargara de remediar los daños sociales o individuales que existían (Medina,1997:33).

Las clases sociales superiores, no sentían la angustia por lo que pasaría en un futuro con ellos, sin embargo, las clases serviles vivían constantemente preocupadas por no tener los medios necesarios para cubrir sus necesidades al no poder valerse por sí mismos, ya sea por enfermedades, o por circunstancias ajenas a su voluntad. De ahí, comenzaron a surgir ideas para promover medios que subsanaran las necesidades de las poblaciones, principalmente las que se encontraban más protegidas (Ibid).

En Roma, por ejemplo, se pidió un trato más humano para los esclavos, otorgando la libertad a quien fuera por su amo debido a alguna enfermedad o por llegar a la vejez, de igual forma, se prohibió darles muerte si no existía sentencia alguna, y si éstos eran maltratados, podían quejarse ante algún magistrado. Fue prohibida también la venta de los hijos a menos de que se encontraran en pobreza extrema (Ibid).

Comenzó a verse la felicidad e intereses de los individuos, como algo superior a los de la sociedad y se planteó la existencia de ésta y del Estado como responsables de la protección del individuo. Surgieron instituciones que directa e indirectamente prestaban ayuda a los que estaban asociados a ellas, mitigando con ello los efectos de la inseguridad social (Ibid).

Durante la edad media, surgió la creación de establecimientos, principalmente religiosos, para hacer frente a las necesidades humanas, tales como escuelas, hospitales, casa de caridad para el cuidado y educación de los huérfanos, etc. (Ibid:34).

Una de las primeras formas de seguro que existieron, fueron los seguros marítimos, derivando de ellos las demás aplicaciones. La primera norma jurídica escrita que reguló los riesgos, apareció en los capítulos de Cortes de Tortosa en 1412, en los que se establecía minuciosa y regularmente el seguro contra la huida de esclavos (Ibid).

En el siglo XVI, Tomás Moro pudo percibir, angustiosa y dolorosamente, los defectos sociales, preocupándose por la seguridad de los individuos, por lo que planteó en su teoría algunas ideas como las siguientes, abolición de la propiedad privada, la división del trabajo, conservación de la vida familiar como unidad de la organización social, reducción de la jornada de trabajo a seis horas, procurando que quedara tiempo para el recreo, la educación, así como la libertad de creencias religiosas, entre otras cosas, que según Moro, mejorarían en mucho la vida de los individuos (Ibid).

Con el tiempo, la asistencia social, fue tomando fuerza, a tal grado, que el gobierno Inglés, tuvo que asumir las funciones de las instituciones de caridad. Aquí mismo en Inglaterra, surgió la primera forma de seguro, que se dirigía a los navegantes y viajeros en caso de caer cautivos, pero este tipo de seguro no otorgaba derecho a los sucesores de cobrarlo en caso de que perdieran la vida. Con la aparición de los montepíos surge también un tipo de seguro que otorgaba pensiones de supervivencia, fue también en Inglaterra, donde se institucionalizó el seguro, a finales del siglo XVIII (Ibid).

A medida que va evolucionando la sociedad, al encontrarse con los adelantos tecnológicos va aumentando la necesidad de una mayor protección para los trabajadores y sus familias, en caso de siniestros que les provocaran algún tipo de incapacidad e incluso la muerte. Fue en Prusia, donde aparecieron las primeras Leyes que crean y regulan el Seguro Social, siendo promulgadas por el canciller Otto Von Bismarck. De esta forma, fue propagándose la creación de Seguros Sociales, por los países Europeos, al ver acreditada la necesidad de protección de la población obrera (Ibid:35).

El 13 de junio de 1883 en Alemania, aparece la Ley del Seguro Social, que regulaba el seguro obligatorio de enfermedades, el 6 de julio de 1884 aparece la del seguro de accidentes de trabajo de los obreros y empleados de la empresas, y para el 22 de junio de 1889, surge el seguro obligatorio de invalidez y de vejez (Ibid).

En 1916 se introdujo en América, concretamente en Estados Unidos y de ahí a Argentina, país en el que se establecieron pensionados para los funcionarios gubernamentales. Mientras que Chile, fue el primer país latinoamericano en el que se implantó el Seguro Social con la aparición de su Ley del Seguro Social Obligatorio, el cual cubría los ramos de enfermedades, maternidad, invalidez y vejez para los trabajadores (Ibid).

De esta forma, fue introduciéndose la necesidad de crear Seguros Sociales, que proporcionaran seguridad a la clase trabajadora al igual que a su familia, en varios países de América Latina, siendo México uno de ellos; que preocupado por las necesidades de su población, se vio también obligado a procurarles un bienestar y seguridad a futuro, reglamentándolo mediante el surgimiento de la Ley del Seguro Social, y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (Ibid).

En México, el Seguro Social nació en 1943 como una necesidad de la clase trabajadora, para brindar Seguridad Social como derecho de los trabajadores mexicanos y de sus familias (Ibid).

1.3 Objetivo del IMSS.

El objetivo del Instituto Mexicano del Seguro Social, es actuar como el instrumento mediante el cual se va a dar cumplimiento a lo que se establece en la Ley del Seguro Social, protegiendo a la clase trabajadora y a su familia, garantizándoles el derecho a la salud, así como la prestación de servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo al mismo tiempo que asegura la protección de los medios de subsistencia para que cuando el trabajador, debido a su edad, a riesgos de trabajo, enfermedad o algún tipo de invalidez, no pueda obtenerlos por sus propios medios (Ley del Seguro Social, 2002).

Lleva 60 años operando, garantizando el derecho a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican en cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero, en las formas y condiciones previstas por la Ley y sus reglamentos.

Para alcanzar sus metas, el Instituto Mexicano del Seguro Social requiere de la aportación financiera, que por Ley esta instituida con carácter de obligatoria, de los patrones, trabajadores y el Estado.

Como hemos mencionado, la Seguridad Social surge desde la antigüedad y se va difundiendo poco a poco en todo el mundo al verse que es una necesidad primordial para el ser humano. Por estos motivos, surge la inquietud de estudiar el fenómeno de la seguridad social en nuestro país, ya que muchos trabajadores carecen de este derecho que les corresponde por ley.

1.4 Obligaciones derivadas de la relación laboral ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para efectos de este trabajo se mencionarán las obligaciones de seguridad social que tiene los patrones, ya que esto servirá de parámetro para hacer una comparación de los resultados obtenidos (en la encuesta realizada tanto a empresarios como a los propios trabajadores de la Industria del Vestido), acerca de sus condiciones laborales.

A continuación se presenta un análisis de las diferentes obligaciones a que se encuentra sujeto un patrón para que quede definido cuales son los aspectos que se deberán considerar cuando se efectúe la revisión ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

1.4.1 AFILIACIÓN PATRONAL ANTE EL IMSS.

Es importante señalar a partir de cuando surge la obligación del patrón o sujeto obligado, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, que se señala en el artículo 10 del Reglamento de Afiliación (2000) y nos dice que es cuando:

- I. Inicie una relación laboral;
- II. Inicie operaciones la sociedad cooperativa de producción;
- III. Inicie su vigencia al convenio celebrado con el Instituto, e
- IV. Inicie su vigencia el Decreto que expida el Ejecutivo Federal.

Los patrones o sujetos obligados deberán registrarse en el Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha del inicio de la obligación, en la forma y términos señalados en el artículo 3 de este Reglamento.

El mencionado artículo nos dice que se harán en los formularios autorizados publicados en el Diario Oficial de la Federación, cuya reproducción podrá realizarse en la forma y términos que señale el Instituto, o a través de medios

magnéticos o de telecomunicaciones de acuerdo con las especificaciones establecidas por el mismo.

La Ley del Seguro Social regula las obligaciones patronales de manera general en su artículo 15 (2003), como se menciona a continuación:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya, en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores además de otros datos que exija la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;
- III. Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;
- IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta ley y los reglamentos que correspondan;
- V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;
- VI. Tratándose de patrones que se dediquen a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia del salario y días trabajados tratándose de patrones dedicados permanentemente o esporádicamente;
- VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- VIII. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los respectivos.
- IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Cuadro 1.

CUADRO SINÓPTICO DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES ANTE EL IMSS

Art. 15
LOS PATRONES
ESTÁN OBLIGADOS A

REGISTRARSE E INSCRIBIR A SUS TRABAJADORES EN EL IMSS

COMUNICAR SUS ALTAS Y BAJAS MODIFICACIONES DE SALARIOS EN UN PLAZO NO MAYOR DE 5 DÍAS HÁBILES

→ EN DISPOSITIVOS MAGNÉTICOS

LLEVAR REGISTROS (NÓMINAS) LISTAS DE RAYA QUE CONTENGA DÍAS LABORADOS Y SALARIOS CONSERVAR REGISTROS 5 AÑOS

DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES A SU CARGO Y ENTERARLAS AL IMSS

PROPORCIONAR AL IMSS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA CUANTIFICAR LAS OBLIGACIONES

PERMITIR LA INSPECCIÓN Y VISITAS DOMICILIARIAS QUE PRACTIQUE EL IMSS

PATRONES DEDICADOS A LA ACTIVIDAD DE LA CONTRATACIÓN DEBEN EXPEDIR Y ENTREGAR CONSTANCIA DE N° DE DÍAS TRABAJADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS

CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DEL SEGURO DEL RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ

CUMPLIR CON TODAS LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY Y SUS REGLAMENTOS

EXPEDIR Y ENTREGAR CONSTANCIA DE DÍAS COTIZADOS A LOS TRABAJADORES EVENTUALES DE CAMPO O CIUDAD



Fuente: Juárez, 2001:27, actualizado con datos de la LSS de 2003.

1.4.1.1 Alta patronal.

Para dar de alta a un patrón ante el IMSS es necesario requisitar dos formatos siendo los siguientes:

- Aviso de Inscripción Patronal (Cuando se trata de un patrón nuevo ante el IMSS).
- Modificado de su Registro (Cuando ya inscrito necesita modificación a su registro patronal).

Para presentar los dos formatos indicados también es necesario adicionar el aviso de alta de cuando menos un trabajador, copia del acta constitutiva en el caso de personas morales, copia del registro ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, poder notarial e identificación del representante legal, comprobante de domicilio y en caso de que el representante legal no sea el que haga el trámite se presentará carta poder simple e identificación de la persona asignada por tales efectos (Ley del Seguro Social, 2002).

Conjuntamente en el formato de Inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo, el patrón va a autodeterminar la clase que le corresponda y puede ser de clase I a la V, que se especifica en el artículo 73 de la Ley del Seguro Social en donde se establecen las clases y grados de riesgo que son aplicables de acuerdo al tipo de empresa (Ley del Seguro Social, 2003).

El IMSS, una vez que reciba y apruebe la documentación relativa al registro del patrón, en un plazo de hasta 5 días hábiles la devolverá con el correspondiente número de registro patronal que le haya asignado (Ibid).

◆ **Inscripción de trabajadores.**

Una vez que el patrón ha cumplido con la obligación de inscribirse en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es necesario que afilie a sus trabajadores en el mismo para lo cual deberá tomar en consideración los siguientes aspectos:

a) Obligatorio.

El Artículo 12 de la LSS menciona los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

Trabajadores

- I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste en virtud de alguna ley especial, esté exento de impuestos y derechos.

Cooperativas

- II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos que señala la Ley.

b) Voluntario.

Artículo 13 de la LSS. Otros sujetos de aseguramiento (Voluntario)

Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;

- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios.

Como se observa, estos artículos que establecen cuáles son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del Instituto, nos mencionan en primer término que personas vinculadas por una relación laboral cualquiera que sea su naturaleza serán sujetos de aseguramiento a los cuales se denominan trabajadores, por lo que es necesario remitirse a la definición que la Ley Federal del Trabajo (LFT) da sobre los mismos, como a continuación se señala:

Artículo 8 LFT Concepto de trabajador.

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo subordinado. Para tales efectos de esta disposición se entiende por trabajador toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Artículo 9 LFT Trabajador de Confianza.

"La categoría de trabajador depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de las designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

De acuerdo a los artículos anteriores queda definido muy claramente que un trabajador existe cuando se da una relación laboral subordinada ante otra persona a fin de que éstas no traten de evadir su obligación de inscribir al personal ante el IMSS, al querer disfrazar el pago de servicios prestados por otras personas llamándolos dividendos, honorarios, etc.

He aquí un aspecto fundamental que se tratará posteriormente, para que el Contador Público de alguna manera de una propuesta de solución ante este problema, que muchas empresas lo hacen con el fin de reducir costos.

1.4.1.2 Avisos de inscripción, bajas y modificaciones al salario de los trabajadores.

Los aspectos del patrón a considerar son: primeramente deberá presentar un aviso de alta del trabajador, mismo que se encuentra preestablecido a través de un formato denominado AFIL-02, el cual deberá ser presentado ante la Subdelegación del IMSS que le corresponda de acuerdo con el domicilio del patrón, en su departamento de afiliación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de ingreso del trabajador.

Dicho aviso deberá contener lo siguiente:

- I. Datos proporcionados por el trabajador:
 - A) Apellido paterno, materno y nombre del trabajador.
 - a) El sexo del trabajador.
 - b) El día, mes y año y el lugar de nacimiento.
 - c) El domicilio del trabajador.
 - d) Datos acerca de sus padres.
 - e) La firma del trabajador, en su caso de no saber firmar, la huella digital del trabajador.

- II. Datos proporcionados por el patrón:
 - a) Nombre del patrón, actividad de la empresa y la ubicación del centro de trabajo.
 - b) El número de registro contenido en la tarjeta de afiliación del trabajador, si ya hubiese asegurado con anterioridad.
 - c) Fecha de ingreso al trabajo con el patrón.

- d) El salario diario que corresponda al trabajador, conforme a las reglas que establecen los artículos 27,28,29 y 30 de la Ley y 17 del Reglamento para pago de cuotas.
- e) La firma del patrón o la de su representante debidamente acreditado ante el Instituto.
- f) Registro Federal de Contribuyentes del trabajador así como la ocupación del mismo y su jornada laboral o semana reducida de trabajo.

El salario diario debe anotarse dentro del mencionado aviso, no se refiere al salario normal o cuota diaria, sino, al salario base de cotización que perciba el trabajador en el momento de su inscripción según lo establece el artículo 27 de la LSS; este salario base de cotización es conocido como salario diario integrado (Juárez, 2001).

Por otro lado una vez registrado el trabajador, el patrón esta obligado a comunicar las modificaciones al salario que se vayan presentando en el transcurso de la relación laboral, para lo cual deberá presentar el aviso de modificación de salario. Se encuentra preestablecido por el Instituto en el programa DISMAC y también debe presentarse ante la Subdelegación que le corresponda en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de modificación del salario según lo establece el artículo 34 de la Ley del Seguro Social, el cual menciona además que dichos avisos se podrán presentar en diferentes plazos de acuerdo a la naturaleza de la modificación, es decir, cuando la modificación del salario se refiera a sus partes fijas, se deberá presentar dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha de modificación del salario, tal como ya lo hemos establecido, para el caso de que la modificación se refiera a elementos variables del salario, el plazo será de quince días naturales del mes siguiente. Y cuando dicha modificación del salario se deba a un incremento en el contrato colectivo de trabajo, el plazo para la presentación de este aviso será de treinta días siguientes a su otorgamiento (Ley del Seguro Social,2002).

Además de las modificaciones referentes a modificación de salario, el patrón está a su vez obligado a informar al Instituto de la baja de los trabajadores según lo establece el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, ya que además de no cumplir con esta obligación, subsistirá la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas hasta que no se presente dicho aviso de baja, a menos de que compruebe que el trabajador ha sido registrado por otro patrón durante el periodo en que omitió la baja del mismo, con ello podría solicitar la devolución de aquellas cuotas pagadas en exceso según lo establece el artículo 37 de la Ley del Seguro Social.

El artículo 25 del Reglamento de la Ley del Seguro Relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores, estipula que el aviso de baja debe contener los datos necesarios para la identificación del asegurado, la fecha de la baja y la causa que lo motiva.

Esta obligación al igual que las dos anteriores, se cubre con la presentación de un aviso previamente establecido por el Instituto el cual es denominado AFIL-04

El Instituto teniendo en cuenta que en la actualidad existe un gran número de empresas y que los movimientos afiliatorios que deban presentar por sus trabajadores al IMSS son elevados, ha implementado los siguientes procedimientos:

1. Mediante entrega de información necesaria en medios magnéticos:
 - a) Cinta magnética
 - b) Discos flexibles de 3 ½ pulgadas

2. Solicitud por escrito en la que ponen a disposición de la empresa diversas opciones tendientes a evitar el máximo los trámites que se requieran para elaborar y presentar avisos.

1.4.2 Obligación de llevar registros.

La segunda obligación que nos establece la Ley del Seguro Social se refiere a llevar registros, tales como nóminas y lista de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos además de otros datos que exija la presente Ley y sus Reglamentos, además de que debe conservar estos registros durante los cinco años siguientes (Ley del Seguro Social, 2003).

Esta obligación es importante al igual que las demás, en virtud de que es la evidencia de los salarios percibidos por los trabajadores así como los días elaborados por los mismos, los cuales se constituyen en la base para la determinación de las cuotas obrero patronales.

Para efectos de entender esta obligación es necesario definir lo que es la nómina la cual considera que es el documento elaborado por la administración de la empresa o patrón en el cual se registran las percepciones y deducciones de los trabajadores durante un periodo determinado de pago, el cual puede ser semanal, quincenal o mensual según lo establece la Ley Federal del Trabajo y en el se deben contemplar los siguientes datos:

1. Nombre del patrón
2. Fecha de inicio y término del periodo que le corresponde a la nómina
3. Nombres de los trabajadores
4. Número de Registros Federal de Contribuyentes de cada trabajador
5. Número de afiliación al IMSS de cada trabajador
6. Días trabajados
7. Horas normales trabajadas
8. Horas extras trabajadas
9. Salario diario o por hora

10. Importe de percepciones normales de cada trabajador
11. Importe de percepciones extra
12. Importe de otras percepciones
13. Total de todas las percepciones de cada trabajador
14. Retención de impuestos a los trabajadores
 - Por Impuesto Sobre Renta
 - Por cuotas obrero patronales del IMSS
15. Otras deducciones
16. Total de deducciones
17. Pago neto (total de percepciones menos total de deducciones)
18. Firma del trabajador.

Como podemos observar los datos contenidos en la nómina o lista de raya son suficientes para la verificación de las remuneraciones y deducciones entregadas al personal, además que contienen la firma de los trabajadores por lo que se presumen de conformidad para cualquier fin. También constituyen la fuente de información necesaria para elaborar los requisitos contables y con ello se cumple a su vez la obligación que marca el Código Fiscal de la Federación en su artículo 30 y 67 los cuales establecen que se debe llevar la contabilidad de la empresa y conservarla durante un plazo de cinco años.

El periodo que establece el CFF (en sus artículos 30 y 67) es igual que el que establece la LSS. En cuanto a la conservación de documentos, también la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 804 en la fracción II, establece la obligación de conservar estos documentos cuando se lleven en el centro de trabajo así como recibos de pago.

Para efectos de Seguro Social el llevar las nóminas o listas de raya, es de gran utilidad en virtud de que se constituyen en los principales documentos comprobatorios en una inspección, revisión o visita domiciliaria para determinar si las cuotas obrero patronales han sido enteradas conforme lo establece la Ley,

además de que en las mismas se comprueba los días de ausentismo de cada trabajador los cuales son deducidos por el patrón en el entero de las cuotas, según lo establece el artículo 31 fracción I de la LSS.

Tomando en cuenta lo anterior se cumple con otro punto de las obligaciones señalada en el artículo 15 segunda fracción.

1.4.3 Determinación de las cuotas obrero-patronales.

La tercera obligación a que se refiere el artículo 15 (Ley del Seguro Social, 2003) consiste en la determinación de las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Antes de entrar de lleno en este tema es importante entender que como todas las leyes fiscales la Ley del Seguro Social contiene los cuatro elementos referentes a:

1.4.3.1 Objeto, Sujeto, Base, Tasa o Tarifa.

El objeto se refiere a lo que grava la ley, que en este caso será la suma de percepciones integrantes derivadas de la relación laboral que existe entre patrones y trabajadores con el fin de garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual o colectivo (Juárez, 2001:36).

El sujeto se refiere a quienes están obligados al pago de la contribución y quienes están facultados a exigir la misma, por ello definimos que los sujetos se clasifican en sujetos activos y pasivos. Los primeros son los que pueden exigir el crédito fiscal de la contribución y que en este caso es el IMSS como lo encontramos establecido en el artículo 5 de la LSS, los segundos se refiere a los contribuyentes que en este caso son por un lado los patrones y trabajadores, según lo establece el artículo 12 de la LSS, el cual se refiere a aquellos sujetos que se encuentren

vinculados en una relación laboral y por otro lado una aportación del Estado para los fines de la seguridad social (Ibid).

La base se refiere a aquello sobre lo que tenemos que pagar, que en este caso serán los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones y otros que resulten de una relación laboral (Ibid).

La tasa o tarifa es el porcentaje o porción en la que debe contribuir el sujeto, para los efectos del seguro social se establecen diferentes tasas de acuerdo a cada uno de los ramos del aseguramiento (Ibid).

De manera general, la determinación de los impuestos en nuestro país se realizan aplicando una tasa o tarifa a la base del impuesto, en este caso sucede de similar forma, ya que para determinar las cuotas, es necesario en primer lugar determinar la base de la contribución para cada uno de los ramos de aseguramiento a los que posteriormente se les aplica la tasa correspondiente (Ibid).

Por lo anterior diríamos, que para la determinación de las cuotas obrero patronales es necesario que entendamos la determinación de la base de cotización de acuerdo a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su Ley, así como en los acuerdos que el H. Consejo Técnico ha determinado para tales efectos.

Es importante mencionar que la determinación de cuotas obrero-patronales y las aportaciones al INFONAVIT constituyen los principales deberes de los empleadores en materia de seguridad social, ya que implican el entero de los recursos con los cuales se financian las prestaciones y servicios que tanto el IMSS como el INFONAVIT ofrecen a los afiliados (Práctica Fiscal, Laboral y Legal-Empresarial,2003).

Así, en virtud de que el artículo vigésimo quinto transitorio de la LSS –publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 21 de diciembre de 1995-, determina que a partir de la entrada en vigor de la ley, el límite máximo de salario base de cotización (SBC) para tales ramos aumentará en un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (SMGVDF) hasta llegar en el 2007 a los 25 salarios señalados en el artículo 28 (LSS) como tope máximo. El límite máximo de cotización en el seguro de invalidez y vida, así como en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, ascienden a 21 salarios a partir del 1º de julio de 2003 hasta el 30 de junio de 2004 (Ibid).

El incremento en los límites de cotización, inició el 1º de julio de 1997 con 15 SMGVDF para concluir el 1º de julio de 2007 con 25 salarios (Ibid).

El artículo 27 de la LSS señala. "Para efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue por sus servicios".

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

- IV. Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de las ellas como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el 40% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y
- IX. El tiempo extra dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

En el artículo 28 de la LSS (2003) se menciona que los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban al momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Las reglas para cotización se mencionan en el artículo 29 de la LSS (2003) y son las siguientes:

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

Las reglas para determinar el salario base de cotización las encontramos en el artículo 30 de la LSS (2003) y dice que se estará a lo siguiente:

- I. Cuando además de los salarios fijos del salario el trabajador perciba regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirá entre el número de días de salario devengado en ese periodo. Si se trata de un trabajador
- III. de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponde en dicho periodo, y
- IV. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considera de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumarán a los elementos fijos el promedio de las variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

La base de cotización mensual (BCM) se calculará multiplicando el salario diario base de cotización, por el número de días del mes de que se trate. En ningún caso se considerarán, para este efecto, salarios diarios inferiores al mínimo general de la zona geográfica respectiva o superiores a las veces de SMGVDF como se señaló anteriormente LSS,2003).

Cuota obrero-patronal	Cálculo
Seguro de Riesgos de Trabajo	{ Serán cubiertas íntegramente por el patrón.
Seguro de Enfermedades de Maternidad.	{ Cuota fija patronal por prestaciones en especie el 13.9% por No. de días del mes de que se trate).
Seguro de Invalidez y Vida.	{ Base de cotización el 1.75% como cuota patronal y el 0.625% como cuota obrera.
Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.	{ Se pagarán íntegramente a la Base de Cotización el 1%.
Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	{ Base de cotización el 2% como cuota patronal en ramo de Retiro, para los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez el 3.150% como cuota patronal y el 1.125% como cuota obrera.

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos del 11 al 16 del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

1.4.4 Obligaciones de permitir visitas domiciliarias

Una más de las obligaciones del patrón es permitir las visitas domiciliarias que lleva a cabo el Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de verificar la correcta determinación del salario base de cotización así como la aplicación de los porcentajes que se establecen en cada uno de los seguros y ramas, para lo cual tendrá que poner a su disposición todos los cálculos y papeles de trabajo que sirven para dicho efecto.

Estas visitas se distinguen como facultades y atributos de dicho organismo como lo indica el artículo 251 de la Ley del IMSS en la fracción XVIII, la cual cita lo siguiente:

XVIII. Ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se distingue y requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley del Seguro Social y demás disposiciones aplicables.

1.4.5 Obligaciones para patrones dedicados a la actividad de la construcción

Será obligación de los patrones dedicados a la construcción ya sea en forma permanente o esporádica expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos.

Asimismo, deberá cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar a los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción en los términos de esta Ley. Sin perjuicio de que aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan, cargo a ese fondo (art. 15 fracc. VI LSS).

Dentro del reglamento para los patrones de la construcción encontramos las obligaciones como son presentar al Instituto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, un aviso comunicando el tipo y domicilio de la obra y, en su caso, la fase de ésta que vaya a ejecutar.

Están obligados a llevar registros por obra de construcción como nóminas, listas de raya, tarjetas de control de pagos, tarjetas individuales de percepciones, recibos o cualquier otro medio de control. Dichos registros deberán conservarse durante cinco años siguientes a su fecha.

1.4.6 Autodeterminación del grado de riesgo de trabajo

Cuando se piensa en el Riesgo de Trabajo ubicamos una industria o fábrica, y nunca nos detenemos a pensar que los hay en cualquier empresa, independientemente de su giro o actividad.

Es por estas y otras razones que el artículo 123 apartado "A" fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) establece que los patrones son responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (riesgo de trabajo), sufridos por los empleados con motivo o en el desempeño de sus labores; y por tanto dichos patrones deberán pagar las indemnizaciones que correspondan según las consecuencias de los siniestros, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

A continuación se hará una comparación en cuanto al término de Riesgo de Trabajo y otros conceptos derivados de éste, entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Artículos 473 (LFT), 41 (LSS) Riesgo de trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículos 474 (LFT), 42 (LSS) Accidente de trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar o tiempo en que se presente.

Artículos 475 (LFT), 43 (LSS) Enfermedad de trabajo, es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

A continuación se presenta un cuadro sinóptico de los anterior y a la prestación que tiene el trabajador como consecuencia de alguno de ellos:

Cuadro 2.

Riesgos de Trabajo	Accidente de Trabajo	Incapacidad Temporal	}	Prestación en especie y dinero
		Incapacidad Permanente Parcial		
		Incapacidad Permanente Total		
	Muerte	}	Prestación en dinero	
Riesgos de Trabajo	Enfermedad de Trabajo	Incapacidad Temporal	}	Prestación en especie y dinero
		Incapacidad Permanente Parcial		
		Incapacidad Permanente Total		
	Muerte	}	Prestación en dinero	

Fuente: Juárez, 2001:39.

De acuerdo al artículo 73 de la Ley del Seguro Social al inscribirse por primera vez las empresas al Instituto o al cambiar de actividad, deberán cubrir la prima de la clase que conforme al Reglamento le corresponda, de acuerdo con la siguiente tabla:

Pero antes de determinar su prima media de riesgo se deberá autoclasificar dentro del catálogo de actividades conforme a su división económica, contenido en el artículo 9 del Reglamento para la Clasificación de empresas y determinación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo (2000).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Cuadro 3.

Prima media	En por Ciento
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Fuente: Ley del Seguro Social, 2003.

Asimismo el artículo 75 señala que anualmente tendrán la obligación de revisar su siniestralidad. Conforme al periodo y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanece en la misma prima, se disminuye o aumenta, en una proporción no mayor al cero punto uno del salario base de cotización con respecto a la del año anterior, así como no exceder de los límites fijados para la prima mínima cero punto veinticinco y máxima quince por ciento de los salarios base de cotización.

Las cuotas que por el Seguro de Trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad del negocio de que se trate, por lo que estas cuotas deberán ser suficientes para cubrir íntegramente las erogaciones derivadas de las prestaciones en dinero y en especie. Si el patrón incurre en actos u omisiones en contra de esta materia será sancionado.

1.5 Condiciones de trabajo de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo.

Para efectos de este trabajo, es también indispensable nombrar los derechos laborales de los trabajadores, contenido en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Los puntos a considerar serán los del Título Tercero referente a condiciones de Trabajo.

El Art. 53 de la LFT nos dice que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajadores iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

1.5.1 Jornada de trabajo

Art. 58 (LFT). Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En el artículo 60 (LFT) encontramos los tipos de jornadas que existen: Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas; Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media más se reputará jornada nocturna.

El artículo 61 (LFT), nos dice que la duración máxima de la jornada de trabajo será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con ciento por ciento más del salario que corresponda a las de la jornada (art. 67 LFT).

El artículo 68 nos dice que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

1.5.2 Días de descanso

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Art. 69 LFT). Los trabajadores que presten servicio los domingos tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art.71 LFT).

1.5.3 Vacaciones

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

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

1.5.4 Salario

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, como nos dice el artículo 82 de la LFT.

Salario mínimo. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Es importante mencionar que el estado de Aguascalientes pertenece a la zona__ que corresponde a un salario de ____.

1.6 EL DICTAMEN.

Una vez que se han mencionado las obligaciones que se tienen ante el IMSS, es importante señalar que el Instituto Mexicano del Seguro Social ante la obligatoriedad de la contribución financiera, y fundamentalmente de la obligación patronal, surge la necesidad de vigilar que estas obligaciones se cumplan.

La Ley del Seguro Social en su artículo 240, fracción XVIII, faculta al instituto para realizar visitas domiciliarias a los patrones y requerirles la exhibición de documentos que permitan comprobar el cumplimiento de sus obligaciones legales. Esta vigilancia se ejerce mediante diversos programas de auditoría, destacando en forma relevante el denominado dictamen de contador público independiente para efectos del Seguro Social (Ley del Seguro Social, 2002:411)

1.6.1 Concepto.

Se podrían enumerar varios conceptos acerca del dictamen, pero en este trabajo solo se enunciará el concepto emitido por la Comisión de Normas y Procedimientos de Auditoría (CONPA).

El Dictamen del auditor es el documento formal que suscribe el contador público conforme a las normas de su profesión, y en el que expresa su opinión, relativa a la naturaleza, alcance y resultado del examen realizado sobre los estados financieros de la entidad de que se trate (Normas y Procedimientos de Auditoría, 2002).

1.6.2 Formas del dictamen.

El dictamen puede tener las siguientes formas:

- Dictamen limpio o sin salvedades
- Dictamen con salvedades:

- Por desviaciones en las reglas particulares de aplicación de los principios de contabilidad
- Por desviaciones en la aplicación consistente de los principios de contabilidad
- Por limitaciones significativas en el examen practicado
- Por incertidumbres.
- Dictamen negativo, y por último
- Abstención de opinión

Generalmente, el dictamen del auditor se refiere a los estados de situación financiera y a los estados de resultados, de variaciones en el capital contable y de cambios en la situación financiera (Ibid).

El dictamen se dirige a los accionistas o a quien haya contratado los servicios del auditor (Ibid).

Siempre deberá aparecer el nombre y firma del contador público para mantener la responsabilidad profesional individual de quien suscribe el dictamen, responsabilidad que se circunscribe a su opinión (Ibid).

La fecha del dictamen debe ser la misma en la que el auditor concluya el trabajo de auditoría de estados financieros, es decir, cuando se retira de las oficinas de la entidad una vez obtenida la evidencia de la información que esté dictaminado (Ibid).

Para llegar al dictamen, el auditor debe cumplir con las normas que el Instituto Mexicano de Contadores Públicos impone en la actualidad:

Cabe mencionar, que las normas de auditoría son los requisitos mínimos de calidad relativos a la personalidad del auditor, al trabajo que desempeña y a la información que rinde como resultado de este trabajo (Ibid).

Normas Personales

Normas de ejecución del trabajo

Normas de información

El auditor al opinar sobre estados financieros, debe observar que:

- a) Fueron preparados de acuerdo con principios de contabilidad;
- b) Dichos principios fueron aplicados sobre bases consistentes;
- c) La información presentada en los mismos y en las notas relativas, es adecuada y suficiente para su razonable interpretación.

1.6.3 Dictamen para efectos del Seguro Social

1.6.3.1 Antecedentes.

El 21 de abril de 1959, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorgó crédito a los dictámenes emitidos por Contador Público (C.P.) independiente para fines fiscales. Esta Secretaría, se encarga de evaluar si el C.P. independiente se apega a los lineamientos contenidos en el CFF y Reglamentos respectivos (Medina, 1997).

El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, aprobó el dictamen del Contador Público Independiente para efectos del Seguro Social, otorgándoles facultad de opinar sobre la situación real de las empresas en lo que se refiere al cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS (Ibid).

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha venido practicando auditorías a diversos patrones, en base a lo dispuesto en el artículo 240 de la Ley del Seguro Social, observándose que éstas podrían ser evitadas, una vez que se ha dictaminado por el Contador Público Independiente, autorizado para ello debiendo cumplir con lo establecido en el "Instructivo para la dictaminación sobre el

cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados" (Ibid:77).

Debido al gran volumen de patrones, registrados en el Instituto del Seguro Social, es evidente que no se puede dar abasto con el personal a su servicio, para cubrir el volumen de auditorías a practicar. Por este motivo, mediante acuerdo del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, se busca aprovechar el trabajo de auditoría que realizan los Contadores Públicos, otorgándoles el crédito necesario para la emisión de su opinión sobre la situación real de las empresas, aplicando las limitantes que el Instituto se reserva, para verificar el contenido del dictamen que se le está presentando (Ibid).

Para 1970, se presenta un documento al cual se le denominaba "Proyecto para la creación de un organismo que otorgue crédito a dictámenes de Contadores Públicos sobre el pago de cuotas del Seguro Social" (Ibid:78).

En marzo de 1973, se presentó un documento relacionado con el "Dictamen sobre el Trabajo", el cual fue aceptado en su mayoría, por estar encaminado hacia la defensa del trabajador, en lo que se refería a sus derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, la cual está estrechamente vinculada con la Ley del Seguro Social (Ibid).

En el año de 1974, se lleva a cabo una reunión en la que participan autoridades del Instituto, así como algunos representantes del Colegio de Contadores Públicos de México, cuyo objetivo principal era el analizar y aceptar la dictaminación del Contador Público para efectos del Seguro Social (Ibid).

En abril de 1977, se expone un documento el cual se titulaba "Conclusiones de la Dictaminación del Contador Público sobre cuotas del Seguro Social"; en este mismo año, se presentó un anteproyecto del Reglamento de la Dictaminación sobre cuotas del Seguro Social (Ibid).

En 1985, después de varios estudios, es emitido por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social un acuerdo mediante el cual se aprobaba el Dictamen sobre Seguro Social emitido por contador público Independiente, creando a su vez el "Instructivo para la Dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados" (Ibid).

Al tener un panorama general del dictamen, a continuación se mencionarán los pasos que se deben llevar para realizar la revisión para efectos del Seguro Social, así como las obligaciones que tiene el contador público en su papel de auditor.

1.6.3.2 Registro de Contadores Públicos

1. El Instituto Mexicano del Seguro Social, por conducto de la Jefatura de servicios de Auditoría a Patrones y Verificación, tiene a su cargo el registro de contadores públicos que pretenden dictaminar respecto al cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados.
2. Los requisitos que debe reunir el Contador Público que desee inscribirse, son en primer lugar, que lo solicite mediante las formas autorizadas para tal fin, a las cuales deberá anexar constancia de su registro ante la SHCP, que acredite su vigencia como autorizado para dictaminar a que hace referencia el artículo 52 fracción I del Código Fiscal de la Federación.
3. El Contador Público autorizado a dictaminar, deberá proporcionar información a las autoridades competentes, sobre los aspectos generales de las empresas que audite, como la denominación o razón social, domicilio fiscal, RFC del contribuyente y registro del despacho contable en el que preste sus servicios, así como el nombre de los contadores públicos autorizados para dictaminar que presten sus servicios a la misma persona moral.

4. Deberá dar aviso sobre los cambios en los datos que él proporcionó en su solicitud de registro, en caso de que los hubiere; esto será en un plazo no mayor a 15 días hábiles.
5. Así mismo deberá presentar constancia de que es socio activo de algún Colegio de Contadores Públicos o asociación profesional.
6. Además de comprobar que cumple con la norma de educación continua o actualización académica.

Estos son los requisitos básicos e indispensables que debe cumplir todo aquel, que pretenda registrarse ante el Instituto, para dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley del Seguro Social, en cuanto al pago de cuotas obrero patronales se refiere.

1.6.3.3 Avisos

1. El patrón que opte por el dictamen a que se refiere este Instructivo, presentará el aviso al Instituto en las formas autorizadas para tal fin, dentro de los cuatro meses siguientes al cierre de su ejercicio. Si se presenta después del tiempo estipulado, solo se podrá autorizar a través de la Jefatura de Auditoría a patronos.
2. El aviso deberá ser suscrito por el patrón y el Contador Público que vaya a dictaminar y sólo será válido para que se pueda dictaminar el ejercicio que en el mismo se indique.
3. El aviso contendrá los siguientes datos:
 - a) Nombre, denominación o razón social del patrón;
 - b) Domicilio fiscal;
 - c) Número de registro o registros patronales sujetos a dictamen;

- d) Número del registro federal de contribuyentes en doce o trece posiciones, dependiendo si se trata de personas físicas o morales.
- e) Clasificación de la empresa para efectos del Seguro de Riesgos de Trabajo;
- f) Periodo sujeto a dictamen;
- g) Nombre del Contador Público y su número de registro en el Instituto;
- h) Manifestación del patrón y del Contador Público dictaminador, en el sentido de que aceptan y se someten a lo que se dispone en este Instructivo.

El aviso, no tendrá trámite, cuando ocurra alguna de las siguientes circunstancias:

- No estar registrado el Contador Público.
 - Que el registro del Contador Público esté suspendido o cancelado.
 - Se esté practicando visita de auditoría al patrón o tenga éste notificada con anterioridad orden de visita de auditoría por el periodo solicitado a dictamen.
 - Por haberse emitido, aunque no se haya notificado orden de visita de auditoría.
4. El Instituto contará con 10 días para aprobar los avisos, informando al patrón y Contador Público, por excepción, solamente los casos de rechazo.
 5. El patrón podrá cancelar el aviso, o bien sustituir al Contador Público originalmente designado, siempre y cuando lo comunique al Instituto dentro de los dos meses siguientes a la fecha de presentación del aviso, justificando ante la Delegación respectiva los motivos que para ello tuviere.
 6. Cuando el Contador Público no pueda formular el dictamen por incapacidad física o impedimento legal debidamente probados, el aviso para sustituirlo se podrá dar en cualquier tiempo antes de que concluya el plazo para

presentar el dictamen. En estos casos, el Instituto podrá conceder una prórroga para la entrega del dictamen, de acuerdo al análisis que realice.

1.6.3.4 Contenido del Dictamen

El Contador Público, deberá presentar un dictamen, en el que plasme lo resultados de su trabajo, en un plazo no mayor a seis meses contados a partir de la fecha de presentación del aviso.

El plazo se puede prorrogar hasta por 60 días calendario, si existen causas que obliguen a retrasar la presentación del dictamen ante las autoridades competentes. Los documentos que elabore el Contador Público durante la revisión, deberán ser presentados en un solo legajo que se integrará por la carta de presentación del dictamen, cuaderno del dictamen y los anexos correspondientes.

La carta de presentación es el documento que deberá contener la información necesaria sobre la identificación del patrón, conteniendo lo siguiente:

1. Datos de identificación del patrón,
2. Ejercicio fiscal o periodo que se dictamina,
3. Fecha de presentación del aviso para dictaminar y en su caso de la prórroga autorizada,
4. Relación de los anexos que van a integrar el cuaderno del dictamen,
5. Datos de identificación del Contador Público autorizado,
6. Nombre y firma del Patrón o representante legal y la del Contador Público,
7. Lugar y fecha de elaboración del dictamen.

La documentación que el contador público debe entregar al Instituto Mexicano del Seguro Social, con motivo de su dictamen, lo presentará en un solo legajo que contendrá:

- A) Dictamen
- B) Informe
- C) Anexos

A) El Dictamen deberá contener lo siguiente:

- a) La opinión del Contador Público basada en la Ley y sus Reglamentos, así como en el cumplimiento de las normas de auditoría y la aplicación de los procedimientos necesarios para su elaboración.
- b) Deberá proporcionar información referente a si se han omitido los pagos de las cuotas obrero patronales, señalando los conceptos omitidos.
- c) El ejercicio o periodo dictaminado.
- d) El contador público designado está obligado a emitir su dictamen a menos que sea sustituido por el patrón, sobrevenga un impedimento o decline seguir prestando sus servicios profesionales. En cada uno de estos casos deberá informar las causas y sus motivos al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- e) El dictamen que se presente fuera del plazo concedido, no surtirá efecto.
- f) Si el contador público considera que por razones de hecho o de derecho no es factible formular con todos sus anexos un dictamen completo, así lo declarará, pero deberá explicar ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no será impedimento para que el contador público dictamine parcialmente.
- g) El contador público deberá anotar al calce del dictamen su número de registro, nombre y firma.

Lo explicado en el inciso b) se deberán presentar las razones o las causas que los motivaron a tomar esa decisión.

Las normas a que se refiere el inciso a) del punto anterior, se considerarán cumplidas en la forma siguiente:

- Las relativas a la capacidad, independencia e imparcialidad profesionales del contador público, cuando su registro se encuentre vigente y no tenga impedimento.
- Las relativas al trabajo profesional, cuando:
 - La planeación de trabajo y la supervisión de sus auxiliares le permita allegarse de los elementos de juicio suficientes para fundar su dictamen.
 - El estudio y evaluación del sistema de control interno del patrón le permita determinar el alcance y naturaleza de los procedimientos de auditoría que habrán de emplearse.
 - Los elementos probatorios e información presentada en los estados financieros del patrón y en las notas relativas, sean suficientes y adecuados para su razonable interpretación.

B) El Informe deberá contener lo siguiente:

El informe que se entrega adjunto al dictamen, deberá contener, la descripción de las características generales del patrón; presentando lo siguiente:

- Nombre, denominación o razón social
- Fecha de iniciación de operaciones
- Domicilio
- Giro y actividades principales
- Representante legal
- Centros de trabajo, indicando domicilio, fecha de iniciación de operaciones, registro federal de contribuyentes, registro patronal, actividades, clase, grado de riesgo y prima.
- Las bases de cotización especial, si es el caso.

Las características de los contratos de trabajo colectivos e individuales:

(En caso de existir sindicato)

- Sindicato
- Vigencia del Contrato,
- Tipos de contratación,
- Jornadas de trabajo,
- Tipos de salarios.

Si existieran contratos de trabajo con denominación distinta, que se encuentren contenidos en la Ley Federal del Trabajo, se indicarán las características generales de los mismos.

El contador público deberá anotar al calce de este informe su número de registro y firmarlo, así como nombre y firma del patrón y/o representante legal.

En dictámenes subsecuentes, el contador público podrá limitar el contenido del informe a las modificaciones ocurridas en las características generales de la empresa y en los contratos de trabajo del patrón.

C) Los anexos consistirán en:

En lo que se refiere a los anexos que preparará el Contador Público, serán los siguientes:

1. El cuadro analítico de las Cuotas de Seguro Social pagadas por omisiones determinadas en la revisión, misma que deberá contener lo siguiente:
 - Año, bimestre o periodo de pago.
 - Días del bimestre.
 - Cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad.
 - Cuotas del Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.
 - Cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo.

- Cuotas del Seguro de Guardería para los hijos de aseguradas.
- Cuotas del Seguro de Retiro
- Total de las cuotas
- Total de cuotas.

A este cuadro se deberán anexar copias fotostáticas de las cédulas de cuotas obrero patronales, elaborados o pagadas derivadas de la revisión.

En caso de existir omisiones de pagos, éstas deberán clasificarse como sigue:

- Trabajadores no inscritos.
 - Trabajadores inscritos en fechas posteriores y/o salario inferior.
 - Avisos de Inscripción por bajas improcedentes.
 - Avisos de baja no presentadas.
2. Un cuadro analítico de las cuotas del Seguro de Retiro pagadas por omisiones.
 - Año y bimestre
 - Días del bimestre
 - Cuota Patronal
 - Aportación adicional realizada por conducto del patrón
 - Total.
 3. Un análisis de percepciones por grupos o categorías de trabajadores, indicando si se acumularon al salario base de cotización.
 4. Conciliación de percepciones de los trabajadores, contra los registros contables y lo declarado para efectos del Impuesto Sobre la Renta, a cargo de la persona moral o personas físicas en su caso.
 5. Un reporte, en el que se especifique la actividad y clasificación de la empresa que se dictamina.

Estos anexos deberán presentarse en el mismo orden en que se han ido presentando y numerarlos en forma progresiva.

1.6.3.5 Resoluciones y Sanciones

1. La información contenida en el dictamen, se considerará como cierta a menos de que el Instituto detecte alguna anomalía. Debemos tener presente, que el Instituto, tiene la facultad de vigilancia o comprobación y resolución, en caso de determinar diferencias al revisar el dictamen.

2. El instituto revisará el dictamen y los anexos que le sean presentados, siguiendo los siguientes lineamientos:
Requerir al contador público con copia para el patrón de:
 - a) Toda la información que se deba presentar en el legajo correspondiente.
 - b) Papeles de trabajo, elaborados con motivo de revisión.
 - c) Información y documentos pertinentes para cerciorarse del cumplimiento de las obligaciones legales del patrón.

Se concederá un plazo máximo de 10 días, para la información y entrega de documentos; a partir de la fecha de notificación.

Si a juicio del Instituto, no satisface la información contenida en el dictamen, este lo hará saber al contador público, ejerciendo con ello su facultad para comprobación. Y en el caso de que detecte irregularidades imputables al patrón, éste deberá elaborar y presentar los avisos afiliatorios y modificaciones salariales; cumpliendo con ello, con lo establecido en el Art. 19 LSS (Referencia las obligaciones contraídas por el Patrón con el Instituto).

Las liquidaciones por diferencias encontradas como resultado de la revisión, deberán ser pagadas antes de la presentación del dictamen, con objeto de emitir un dictamen limpio.

Si se detectan pagos en exceso, se podrá elaborar una solicitud de devolución. No se podrán compensar los pagos en exceso, con las cuotas patronales.

Sanciones

- a) Si detectan irregularidades en el dictamen, atribuibles al Contador Público se dará aviso a la SHCP, para aplicar las sanciones que le correspondan, conforme al CFF.

- b) Si los patrones impiden que el Contador Público autorizado revise las nóminas, pólizas, registros contables y demás documentación y como consecuencia, se efectúe un dictamen con opinión negativa, con salvedades o abstención de opinión, serán sujetos a sanciones consistentes en visitas domiciliarias conforme a lo que establece el artículo 240 fracción XVIII de la LSS.

1.6.3.6 Responsabilidad del Auditor al emitir su dictamen

Es responsabilidad del Auditor, elaborar el dictamen, conforme a las normas de auditoría generalmente aceptadas, así como de los procedimientos de auditoría que considere necesarios, conforme a las circunstancias que se presenten en el transcurso del tiempo necesario para la revisión. Esta es con el objeto de obtener evidencias suficientes en las que pueda basar su opinión sobre el cumplimiento de la Ley del Seguro Social, en lo que se refiere al registro patronal, afiliación de los trabajadores, modificaciones de salarios, bajas o para el cálculo correcto de las cuotas obrero patronales enteradas al instituto.

1.6.3.7 Beneficios del Dictamen

Los beneficios que obtienen los patrones que optan por dictaminarse en forma voluntaria son los siguientes:

El artículo 3º. transitorio del Decreto del 20 de julio de 1993, especifica que:

- No serán sujetos a visitas domiciliarias quienes optan por dictaminarse por Contador Público Independiente, a menos que en la revisión del dictamen, el Instituto detecte irregularidades. Esta disposición se llevará a cabo de la siguiente forma:
 - Durante 1994, no serán sujetos a visitas por el ejercicio dictaminado ni por los tres inmediatos anteriores.
 - Durante 1995, no serán sujetos a visitas por el ejercicio dictaminado ni por los dos anteriores.
 - Durante 1996, no serán sujetos a visitas domiciliarias por el ejercicio dictaminado ni por el inmediato anterior.
 - Durante 1997, las revisiones a través de visitas domiciliarias se podrán efectuar hasta por cinco ejercicios anteriores, además del dictaminado.
- Facilidades para el pago a plazos de las diferencias detectadas.
- Evitar sanciones y multas.
- Solicitar devolución de cuotas si es necesario.
- Les sirve como complemento para el Dictamen Fiscal.
- La no emisión de cédulas de liquidación de diferencias encontradas en el ejercicio dictaminado.

1.6.3.8 Marco Legal que rige al Contador Público en su actuación como auditor en el desarrollo del Dictamen del Seguro Social.

Requisitos

Para que un contador público esté en posibilidades de dictaminar sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados, es necesario que previamente se encuentren registrados en el padrón que para efectos tiene establecido el Seguro Social, y estén vigentes en el mismo; para ello, deberán cumplir con los siguientes requisitos: (El dictamen para efectos del Seguro Social Edefiscal 1998)

1. Solicitarlo en las formas autorizadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
2. Estar registrado ante las autoridades fiscales para dictaminar conforme el artículo 52 del Código Fiscal de la Federación.
3. Proporcionar número de registro otorgado por la Dirección General de Auditoría Fiscal.
4. Ser miembro activo de un Colegio de Contadores.
5. Solicitud de registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (Formato CAD-01).
6. Podrá inscribirse en la delegación o subdelegación en que se ubique su domicilio fiscal (Art. 55 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social), presentando la siguiente información:
 - a) Copia de acta de nacimiento o carta de naturalización certificada ante notario público.
 - b) Copia de cédula profesional emitida por la Secretaría de Educación Pública (SEP), certificada por notario público (anverso y reverso).
 - c) Constancia vigente de membresía a un Colegio de Contadores Públicos.
 - d) Una fotografía tamaño infantil adicional para trámite de credencial.

Con el propósito de garantizar la eficiencia en el desarrollo del trabajo del dictaminador, se requiere que el Contador Público registrado presente constancia de cumplimiento con la norma de educación continua, o constancia de actualización académica de cada año (Art. 56 frac. II del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social).

De acuerdo al artículo 56 frac. I del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social el Contador Público autorizado para dictaminar deberá informar al Instituto cualquier cambio en los datos que proporcionó en la solicitud de registro, en un plazo de quince días a partir de la fecha en que ocurra, o en los demás requisitos que señala el Reglamento del código Fiscal de la Federación, en caso de incumplimiento se le aplicarán las sanciones establecidas en el mismo.

Así mismo, el Contador Público estará impedido para dictaminar para efecto del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social si se encuentra dentro de uno o varios de los supuestos establecidos en el artículo 57 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social que a continuación se enuncian en las siguientes fracciones:

- I. Ser cónyuge, pariente por consanguinidad en línea recta sin limitación de grado colateral dentro del cuarto grado y por afinidad del propietario o socio principal de la empresa o de algún director, administrador o funcionario, que tenga intervención en la administración;
- II. Prestar o haber prestado sus servicios durante el año anterior en forma subordinada al patrón o a una empresa filial subsidiaria o que esté vinculada económica o administrativamente con el propio patrón, cualquiera que sea la forma como se le designe y se le retribuyan sus servicios;
- III. Tener, haber tenido o pretender durante el ejercicio que comprenda la dictaminación alguna injerencia o vinculación económica, en los negocios del patrón;

- IV. Ser agente o corredor de bolsa de valores que se encuentre activo en su ejercicio profesional;
- V. Estar vinculado con el patrón de tal manera que le impida independencia e imparcialidad de criterios, o bien, que los resultados de su dictamen determinen sus emolumentos;
- VI. Estar prestando sus servicios al Instituto Mexicano del Seguro Social o a otra autoridad fiscal competente para determinar contribuciones federales, y
- VII. Estar en una situación que pueda afectar su imparcialidad en forma análoga o más grave que las mencionadas.

Estas disposiciones son muy parecidas a las contempladas en el artículo 52 del Código Fiscal y 53 del Reglamento del Código Fiscal.

1.6.3.9 Sanciones aplicables al Contador Público que dictamina para efectos del Seguro Social.

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social detecte irregularidades en el dictamen, imputables al contador público, se dará aviso a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que aplique, en su caso, las sanciones que establece el Reglamento del Código Fiscal de la Federación, podrá por conducto de la Jefatura de Servicios de Auditoría a Patrones y Verificación, amonestar, suspender o cancelar, el registro otorgado al contador público de acuerdo a las siguientes normas:

A) Amonestación:

- Cuando presente incompletas o extemporáneamente el dictamen, el informe y los anexos.
- Cuando se presente extemporáneamente el dictamen y los anexos a que se refieren los artículos 67 y 70 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social.

- ◆ En caso de que no cumpla con los requerimientos que le formule el Instituto para aclarar su dictamen en los términos del inciso A) del punto anterior, (Art. 75 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social) durante el plazo concedido para cada caso.
- ◆ No cumpla con lo establecido en el Art. 56 del Reglamento de Pago de Cuotas del Seguro Social. En caso de la norma de educación continua el Instituto procederá a amonestarlo por cada trimestre que transcurra sin que cumpla con dicha obligación.

B) Suspensión:

- ◆ Hasta por un año, cuando acumule tres amonestaciones.
- ◆ Hasta por dos años en las siguientes situaciones:
 - a) Cuando no formule el dictamen y los anexos debiendo hacerlo;
 - b) Cuando habiendo presentado incompletos el dictamen o los anexos, el contador no hiciera las aclaraciones que le solicite el Instituto, y
 - c) Cuando la documentación aclaratoria solicitada por el Instituto no sea presentada a la fecha de su vencimiento y existan de promedio prórrogas o nuevos requerimientos autorizados por el Instituto.
- ◆ Hasta por tres años cuando del dictamen presentado se resuelva lo hicieron en contravención a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, sus reglamentos o las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas;
- ◆ Cuando esté sujeto a proceso por presunta omisión de un delito de carácter fiscal o por delitos internacionales que ameriten pena corporal. En este caso, la suspensión durará hasta la resolución definitiva de dicho proceso, y
- ◆ Por el periodo en que preste sus servicios a una autoridad fiscal competente para determinar contribuciones federales o locales.

C) Cancelación del registro:

- ◆ Cuando hubiere reincidencia a la violación de las disposiciones que rigen la formulación del dictamen y demás informaciones para efectos fiscales. Se

entiende que hay reincidencia cuando el Contador Público acumule tres suspensiones;

- ◆ Cuando la sentencia que ponga fin al proceso a que se refiere el último punto del inciso anterior le sea condenatoria.

También, son motivo de cancelación del registro, las siguientes causas:

- ◆ Dejar de ser socio activo del Colegio o agrupación profesional de Contadores Públicos al que pertenezca.
- ◆ Establecer relación laboral con el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ◆ Dejar de tener vigencia su registro ante la Dirección General de Auditoría Fiscal Federal.

El representante legal de la empresa (patrón) podrá sustituir al Contador Público designado, siempre que lo comunique al Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de los dos meses siguientes a la presentación del aviso o en cualquier tiempo si el Contador tiene incapacidad física o impedimento legal.

CAPÍTULO 2.
LA INDUSTRIA DEL VESTIDO
EN MÉXICO

CAPÍTULO 2. LA INDUSTRIA DEL VESTIDO EN MEXICO

Dada la importancia que representa y ha representado a lo largo de los años la seguridad social, tanto en México como en otros países, ha llevado a que en este trabajo se estudie el fenómeno de seguridad social en la industria del vestido, debido a la importancia de esta rama en la economía. Por una parte, es altamente intensiva en fuerza de trabajo con respecto al capital invertido, por lo que su desarrollo amortigua el problema de desempleo, cuyo incremento en las dos últimas décadas es sin duda uno de los principales que afectan a nuestro país. Por otra parte, esta rama es importante exportadora.

2.1 Antecedentes de la Industria del Vestido

Desde la prehistoria el hombre sólo se cubría una parte de su cuerpo con pieles de animales, como protección. Es por ello que el vestido no surgió como consecuencia de una lluvia de ideas, sino por la necesidad del hombre de cubrirse de las inclemencias del tiempo como son: el sol, la lluvia, el aire y el frío (León, Mendoza y Meneses,2000).

Con el paso del tiempo al ir viendo sus necesidades de vestir, se fueron creando diversos instrumentos que ayudarían a elaborar las prendas, como es el caso del hilo, la aguja y la máquina de coser (León, Mendoza y Meneses, 2000).

El hilo surge con el hombre prehistórico cuando éste descubrió que al retorcer fibras unidas podían hacer un hilo de cualquier longitud o grosor. El primer hilo fue hecho a mano y fue un procedimiento sencillo el cual consistía en sacar las fibras, sostenerlas en la mano izquierda, retorciéndolas con la mano derecha y después enrollarlas (Ibid).

La operación de hilar era una tarea lenta y cansada por la utilización de utensilios primitivos, por lo que se inventó la "rueca", que fue utilizada por las mujeres egipcias por primera vez, su funcionamiento era sostener la fibras y enrollarlas. En la India antigua utilizaban una especie de torno mientras que el resto del mundo dependían de la rueca (Ibid).

Otro de los instrumentos empleados para la elaboración de las prendas es la aguja, creada hace 50,000 años por una mujer de la prehistoria, la cual hizo un agujero en una espina de pescado y por ahí introdujo un nervio de animal a manera de hilo (Ibid).

En la antigüedad las mujeres cosían con agujas de hueso muy bien afiladas en forma de punta, también las hacían de marfil, madera y hasta de espinas de plantas, la característica de cada una de ellas es la parte del ojo. Posteriormente los Babilonios en el año 5,000 a.c. hicieron agujas de oro, plata, cobre y bronce, siendo éstas mucho mejor (Ibid).

Las agujas de metales preciosos se fueron extendiendo de Egipto a Roma, y de Grecia a China, y en el año 1370 a.c. dejaron de ser lujosas, por lo que al pueblo Chino se le atribuye el haber sido uno de los primeros en emplear agujas de

acero. En Nuremberg Alemania se descubrió un método práctico para estirar y cortar el acero el cuál servirá para fabricar agujas baratas, durables y a un precio menor (León, Mendoza y Meneses,2000).

Hoy en día existen alrededor de 8,400 agujas diferentes las cuales varían en tamaño y grosor (Ibid).

La máquina de coser fue un instrumento creado para agilizar y facilitar la costura. En el año de 1790 Thomas Saint en Inglaterra obtuvo una patente de una máquina de coser, Barthermy Trimonnier en 1830 creó la primera máquina de coser la cual no contaba con bobina y se cosía con un solo hilo (Ibid).

En América, entre 1832 y 1834 Walter Hunt, de Nueva York creó una máquina de doble pespunte, que empleaba dos hilos, uno pasado por el ojo de una aguja curva y el otro por la lanzadera. Estos hilos se entrelazaban fuertemente en el centro de la tela y de ahí se deriva el nombre de doble pespunte (Ibid).

La verdadera máquina de coser fue creada por Isaac Merritt Singer un mecánico de Boston en el año de 1850. En ésta, el material en lugar de estar colgado sobre la plancha, descansaba sobre una mesa horizontal y pasaba por debajo de una aguja recta que trabajaba perpendicularmente, lo importante es que cosía continuamente cualquier costura, ya fuese recta, circular o en ángulo y al contrario, también era muy sencilla por lo que no se necesitaba de un mecánico experto para su manejo (Ibid).

El inicio de la industria textil mexicana se remonta hasta la época prehispánica en donde encontramos que los grupos indígenas se dedicaban a las artesanías, destacándose en el hilado, el tejido de algodón y del Ixtle, puesto que también utilizaban el henequén y el yute (Ibid).

El Códice Mendocino señala que en el año 1519 los 372 pueblos tributarios de los aztecas entregaban 2.9 millones de prendas (mantas de algodón) al año (Ibid).

Los pueblos intercambiaban los materiales entre sí, tales como tintes y fibras, así como, se dice que el tipo de telar movable lo utilizaron todos los pueblos prehispánicos a la llegada de los españoles, estos a su vez introdujeron el cultivo de las "moreras" y la crianza del gusano de seda, las "cardas" o "redinas", el telar fijo de dos o cuatro pedales con lanzaderas y peines (la lanzadera se usa actualmente en algunas industrias textiles), por su parte los nativos aportaron a la industria los tintes vegetales y animales, como el palo de añil y la cochinilla, de esta última se utilizaba su excremento (León, Mendoza y Meneses,2000).

Con el cambio que se originó con los telares españoles, lo hombres desplazaron a las mujeres de la artesanía, y a principios del año 1540 se establecieron los primeros gremios de tejedores formados por los indígenas que habían sido aprendices y oficiales, dando como resultado a la formación e integración de las ordenanzas de Granada que establecían las normas o reglas de trabajo, así como los derechos de maestros laborantes y aprendices así como el tiempo mínimo de aprendizaje que se requería para ser maestro, estableciendo también los talleres que no debían tener más de cuatro telares, esto era para los diferentes tipos de tejido que se producían en cada taller (Ibid).

El periodo prolongado de la independencia ocasionó, que las actividades de la industria textil nacional sufrieran un gran desequilibrio y se desorganizara, motivando que el volumen de producción disminuyera en esa época. En 1821, fue expedida una ley aduanal la cual reglamentaba el comercio exterior, ésta fue muy liberal permitiendo la entrada al país a los barcos de todas las naciones, lo que trajo como consecuencia que los artesanos textiles estuvieran en desventaja con los extranjeros, obligando más tarde a las autoridades a proteger los productos nacionales y darles ventaja en relación con los extranjeros, esto se logró hasta el año 1829 cuando se prohibió la importación de tejidos corrientes de algodón y lana (Ibid).

A mediados de siglo, la capital de la nación tenía dos importantes fábricas procesadoras de lana dotadas con la maquinaria más moderna que habla "La Magdalena" y "La Fama", pero la industria de tejidos que más se benefició con el empleo de máquinas fue la algodonera que, partiendo de cero, se remontó a mediados de siglo a una producción de alrededor de un millón de piezas de manta, que eran elaboradas por cincuenta y cinco fábricas (León, Mendoza y Meneses, 2000).

Durante el Porfiriato, la industria textil estuvo subordinada a los intereses generales de inversión extranjera, toda vez que a partir de la etapa histórica conocida con el nombre de "La República restaurada", prácticamente el país carecía de capital fundamental para el inicio de la transformación económica del país. Otro aspecto importante de esta época, fue el nacimiento de las agrupaciones de obreros y ante el descontento por las malas condiciones laborales, que culmina con las primeras huelgas en masa, en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, esta situación provocó un receso en el desarrollo de esta rama industrial (Ibid).

En 1930 la Industria del vestido ya contaba con dos ramas, la de confección de ropa de vestir para hombres, mujeres y niños, y la de ropa de trabajo para obreros (Ibid).

En 1939 la fabricación de prendas se hacía en gran escala y en serie, para el año de 1945 se organizó la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV) con 1068 socios, cuyo objeto primordial, hasta la fecha es de mantener en forma organizada a este sector de la producción, así como el de regularla (Ibid).

La Cámara Nacional de la Industria del Vestido, (CNIV) es un organismo empresarial de vanguardia en México (Ibid).

En esos años debido a la escasez de recursos financieros y por las perturbaciones políticas fue lento el progreso de la industria textil y del vestido de la República Mexicana (León, Mendoza y Meneses,2000).

La Industria del Vestido, que en su origen se concentraba en los países industriales, se ha ido desarrollando por sucesivas oleadas en otros países en los que los costos de producción eran inferiores, para adoptar paulatinamente su fisonomía actual: una industria mundial cuya distribución geográfica está en perpetua transformación (Ibid).

2.2 Cadenas Productivas

Antes de entrar de lleno al tema de la Industria del Vestido, es importante mencionar qué son las cadenas productivas para tener un panorama amplio de todos los sectores que tienen que ver con la Industria textil y del vestido. Cabe mencionar, que el tema principal de este trabajo es el último eslabón en la cadena productiva de la industria del vestido.

Se mencionaran dos tipologías diferentes una hecha por García, Anselmo y Wilde y otra por Gereffi Gary.(2000).

La subcontratación se concibe como una forma de encadenamiento productivo en general cooperativo –más que competitivo- equitativo, armónico e igualitario (Ibid).

Sin embargo, es necesario señalar que existen múltiples formas de encadenamiento o articulación que se presentan entre las empresas.

2.2.1 Concepto de Cadena Productiva

Los encadenamientos se refieren tanto a los que existen entre los diversos tipos de empresas: productoras, comercializadoras o financieras, por un lado, y

terminales, proveedoras, maquiladoras o subcontratistas por el otro, esto hace posible que fenómenos como la maquila y la subcontratación presenten una gama muy diversificada de formas y de posibilidades empíricas de articulación de la producción industrial (García, Anselmo y Wilde, 1999).

Por cadena productiva se entiende toda la gama de actividades que suponen el diseño, la fabricación y la comercialización de un producto (Gereffi y Korzeniewicz, en Gereffi, 2000).

2.2.2 Tipos de encadenamientos

Cabe mencionar que una tipología de encadenamiento empresarial sería:

- **Modelo de una red jerárquica de control**, En donde una sola empresa terminal mantiene un control directo sobre una red de empresas proveedoras y distribuidoras que dependen de la primera con posibilidades muy escasas o nulas de influir en el proceso de intercambio.
- **La denominada especialización flexible de aprendizaje/investigación**. En este tipo de encadenamiento no existen empresas dominantes que subordinen al resto a su dinámica propia. Por el contrario, existe un sistema de relaciones marcado por la cooperación o bien por la competencia igualitaria y por la relativa autonomía de las unidades productivas.
- **Red desigualitaria**. En la que convienen en términos de desigualdad empresas de diversos tamaños y posibilidades de influencia y control sobre el resto; mismas que establecen entre sí diversas modalidades de competencia, cooperación, coordinación y coalición y que mantiene relaciones en las que dependen o hacen depender a las demás, con mayores o menores posibilidades de influencia recíproca (García, Anselmo y Wilde, 1999).

Otra tipología es la que hace Gary Gereffi.

El **capital comercial** e industrial ha promovido la globalización al establecer dos tipos bien definidos de redes económicas internacionales (la "internacionalización" se refiere a la propagación geográfica de las actividades económicas a través de las fronteras nacionales), que pueden denominarse cadenas productivas dirigidas por los fabricantes (producer-driven) y cadenas productivas dirigidas por los intermediarios comerciales (buyer-driven) (Gereffi en Gereffi, 2000).

1. **Cadenas dirigidas por los fabricantes**, son aquellas en que los grandes productores, generalmente transnacionales, cumplen el papel fundamental de coordinar la producción (incluidos los eslabonamientos hacia atrás y hacia delante). Este tipo es característico de las ramas de actividad que hacen un uso intensivo del capital y la tecnología, como la automovilística, la aeronáutica y la fabricación de computadoras, semiconductores y maquinaria pesada.
2. **Cadenas dirigidas por los intermediarios comerciales**, se vinculan a industrias en que las grandes tiendas de menudeo, las comercializadoras y los fabricantes de marcas desempeñan el papel primordial en el establecimiento de sistemas de producción descentralizados en diversos países exportadores, generalmente ubicados en el tercer mundo. Esta modalidad de industrialización impulsada por el comercio se ha vuelto común en las industrias de bienes de consumo que hacen un uso intensivo de la mano de obra, como el vestido, el calzado, los juguetes, los enseres domésticos, los artículos electrónicos de consumo y una variedad de artesanías.

En el concepto de **cadena global de productos**:

- Se incorpora al análisis una dimensión internacional explícita;

- Se centra en el poder que ejercen las empresas líderes en los diferentes segmentos de la cadena productiva e ilustra cómo ese poder cambia con el tiempo;
- Se considera que la coordinación de toda la cadena es una fuente fundamental de ventajas competitivas que requiere el uso de redes como un activo estratégico; y
- Se considera que los flujos de información son uno de los mecanismos críticos con los cuales las empresas tratan de mejorar o consolidar su posición dentro de la cadena (Gereffi, 2000).

Una de las principales características de las empresas que encajan en el modelo dirigido por los intermediarios comerciales, es que estas empresas diseñan o comercializan pero no fabrican (Ibid).

En las cadenas dirigidas por los intermediarios comerciales, las utilidades no provienen tanto de la escala, el volumen o los adelantos tecnológicos, como ocurre con las cadenas dirigidas por los fabricantes, sino más bien de servicios financieros que permiten que las tiendas de menudeo, los diseñadores y las comercializadoras actúen como intermediarios estratégicos al establecer enlaces entre las fábricas y comerciantes foráneos y los nichos de productos que surgen en los principales mercados de consumo (Gereffi en Gereffi, 2000).

En las cadenas dirigidas por los fabricantes, los que fabrican productos complejos, como aviones, automóviles y computadoras, son los agentes económicos clave, no sólo en cuanto a las ganancias, sino también por su capacidad para ejercer un control sobre los eslabonamientos hacia atrás, con los proveedores de materia prima y de componentes, y hacia delante, con los distribuidores y las tiendas de menudeo. En general las empresas principales de las cadenas dirigidas por los fabricantes pertenecen a oligopolios mundiales (Ibid).

Las cadenas dirigidas por los intermediarios comerciales, en cambio, se caracterizan por la organización de sistemas de producción altamente competitivos y globalmente descentralizados (Ibid).

Mientras que las cadenas dirigidas por los fabricantes están controladas por grandes fabricantes en la etapa de la producción, la principal influencia en las cadenas dirigidas por los intermediarios comerciales la ejercen las tiendas de menudeo y las comercializadoras, en el extremo de la cadena correspondiente a la distribución y el menudeo (Ibid).

Tanto las cadenas dirigidas por los fabricantes como las dirigidas por los intermediarios comerciales sirven para analizar y evaluar las industrias mundiales. Tanto las perspectivas tradicionales de la cadena productivas, el nuevo concepto de cadena productiva se funda en el flujo de bienes que entraña la producción y distribución de prendas de vestir. No obstante, el enfoque de las cadenas productivas mundiales difiere por lo menos en cuatro aspectos de los conceptos conexos, como los enfoques de la "línea de suministros" de la industria del vestido (AAMA, 1994) o de la "cadena de valor" (Porter en Gereffi, 2000).

El uso intensivo de mano de obra poco calificada en la producción de ropa, las empresas trasnacionales tienen pocas posibilidades de obtener ventajas a nivel de la propia empresa mediante la inversión extranjera directa en sitios ubicados en el extranjero. Por consiguiente, han recurrido a otras formas de actividad trasnacional, como la importación de prendas de vestir terminadas, el establecimiento de acuerdos de licencias sobre marcas registradas y nombres comerciales y la subcontratación internacional de las operaciones de ensamble. Todas estas actividades han derivado en la existencia de múltiples empresas principales en las cadenas productivas dirigidas por los intermediarios comerciales (Gereffi en Gereffi, 2000).

Hay tres tipos de empresas principales en la cadena de productos del vestido: las tiendas de menudeo, las comercializadoras y los fabricantes de ropa de marca (Gereffi en Gereffi, 2000).

Resultados de Una Articulación Productiva

Hay una serie de economías externas cuyos beneficios se pueden extender a todas las partes que se involucran en el sistema:

- Facilita información de la fuerza de trabajo local.
- Permiten el contacto con industrias subsidiarias.
- Ofrecen oportunidades de subcontratación y de asociación de empresas.
- Permiten construir bolsas de subcontratación, facilitan la cooperación entre empresas subcontratistas y suministradoras en el proceso de desarrollo de nuevos productos.
- Aceleran la difusión de las innovaciones a través de una mayor comunicación y competencia.
- Facilitan la intervención directa de los poderes públicos en la provisión de infraestructura física, telecomunicaciones, tecnológicas de normalización, certificación.
- Permiten la cooperación a través de la creación de centrales de compra y/o agrupaciones de venta.
- Facilitan acceso a servicios de: centro de diseño, apoyo a la gestión empresarial, asistencia en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Facilitan la cooperación en el control del impacto en el medio ambiente y la eliminación de residuos.
- Fortalecen la capacidad de negociación con suministradores de energía, servicios públicos y autónomos, con el fin de obtener mejor calidad, cantidad y precios.
- Permiten la especialización de algunas empresas en la producción de insumos intermedios. Crean incentivos para instalación de maquinaria

especializada, sobre todo cuando la industria utiliza bienes a la medida del cliente.

- Ofrecen oportunidades en la utilización colectiva de grandes bienes de equipo, ya sea vía mercado o cooperación.
- Facilitan la ordenación de los procesos de fusión y absorción, así como la formación de grupos empresariales.

Como hemos visto en la cadena productiva encontramos desde las grandes empresas exportadoras hasta las subcontratistas y/o maquiladoras.

Es precisamente este sector, en el que se estudiará la seguridad social, porque como hemos vistos ocupa, generalmente el último lugar en la cadena productiva y por lo mismo es de los mas olvidados.

2.3 Objetivo de la Industria del vestido

La Industria del Vestido tiene como finalidad satisfacer la necesidad de vestir que además, de alimento y habitación son necesidades básicas del ser humano (León, Mendoza, Meneses,2000).

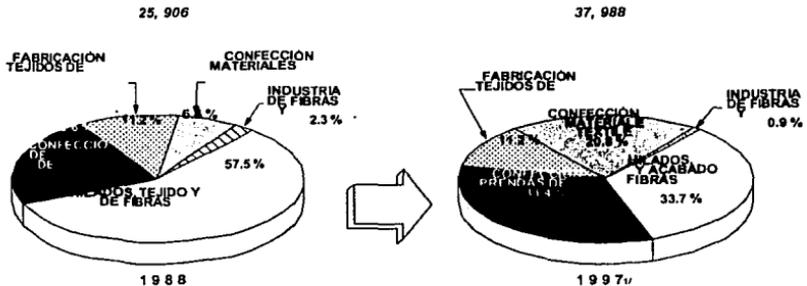
La Industria textil se dedica principalmente a la elaboración de materias primas como son: fibras artificiales y sintéticas, preparación de fibras naturales como el algodón, lana, lino, entre otras, para proporcionarlas a la Industria del Vestido. Por lo que ambas, son consideradas en conjunto, empresas que se dedican a la producción de bienes de consumo intermedio final (Ibid).

2.4 Importancia económica de la Industria del vestido.

A continuación, se mencionarán datos estadísticos que nos ayudarán a tener una visión amplia de la importancia de esta industria en nuestro país.

Gráfica 2.1

CAMBIO EN LA DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO DE LA INDUSTRIA TEXTIL POR RAMA DE ACTIVIDAD
1989 - 1997



1/ Estimado con base en cifras reales de 1993 del Censo Industrial y tomando en cuenta la tendencia de productividad de 1988 - 1993. Fuente: XIII y XIV Censo Industrial. INEGI. 1989, 1993. Cifras en millones de pesos de 1997.

A precios constantes, en 1988 esta industria registró un producto interno bruto (PIB) de 24,153 millones de pesos. Su participación en el valor agregado bruto fue de 1.8% y en el manufacturero de 8.5%, pero en el personal ocupado nacional su participación fue mayor, de 2.1% en el nacional y de 17.4% en el manufacturero. Las prendas de vestir representaron en ese año el 38.8% del valor agregado bruto de la industria textil y del vestido, sus exportaciones fueron de 9,819.1 millones de dólares (md) y sus importaciones de 7,441.4 millones, por el saldo de su comercio exterior fue de 2,377.7 md. La exportación de prendas y componentes de vestir representó el 84.3% del total de las correspondientes a tejidos y el 72.1% de sus importaciones (INEGI, 1999:XIII-XIV).

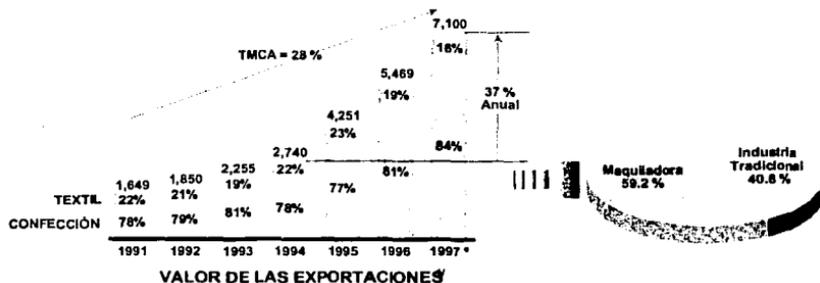
De acuerdo con datos del XII Censo General de Población y vivienda 2000, se ubica en la industria manufacturera un total de 6 418 391 personas en todo el país. En la muestra censal, compuesta por el 9.14% del total, se estima que en la fabricación de prendas de vestir estaban ocupadas 1 039 814 personas, el 16.2% de las que trabajaban en la manufactura.

De la producción total de la industria textil y de la confección en México, de acuerdo con un estudio difundido por Internet, se exporta el 60% de ésta, 95% se dirige a Estados Unidos, exportaciones que en un 80% está, dominadas por empresas maquiladoras de exportación (Mendiola, 2002).

El sector juega un papel importante en el comercio exterior de México, ya que el valor de las exportaciones ha crecido un 34% anual en promedio de 1994 a la fecha. el 60% de éstas se concentra en la producción de maquiladoras, que son esencialmente de confección.

Gráfica 2.2

EVOLUCIÓN DEL VALOR DE LAS EXPORTACIONES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN



c/ Estimaciones con base a datos Enero-Julio 1997.

TMCA: Tasa Media de Crecimiento Anual.

Cifras en millones de dólares.

l/ No incluye artículos de piel o cuero ni calzado. (ramas 3230 y 3240).

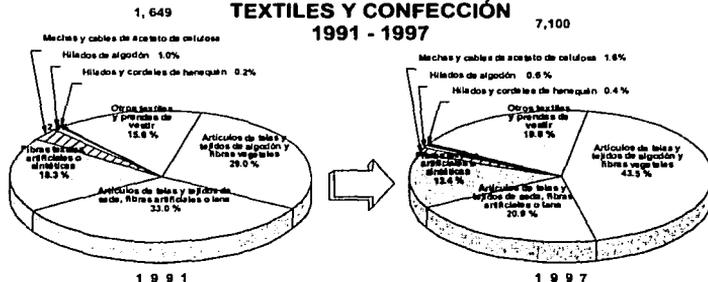
Fuente: BANCOMEXT.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como veremos a continuación con los siguientes diagramas, la Industria del Vestido, esta inmersa en toda una cadena productiva, por esto su gran importancia además de la generación de empleo como ya se mencionó.

Gráfica 2.3

CAMBIO EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS EXPORTACIONES MEXICANAS DE TEXTILES Y CONFECCIÓN



Cifras en millones de dólares.

Fuente: Programa de Promoción de la Industria Textil y Confección, 1997. BANCOMEXT

2.5 Estructura de la Industria textil y del vestido

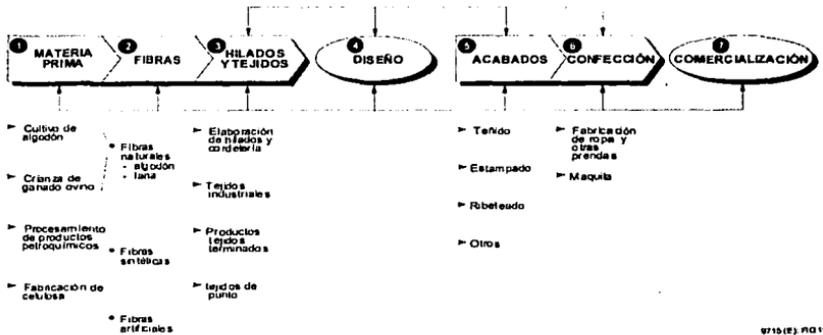
A continuación se muestran una serie de cuadros para tener un panorama amplio de la estructura de la Industria del vestido.

La cadena productiva de la industria textil cuenta con diversos procesos y actividades industriales y de servicio siguiendo típicamente una estructura de 7 componentes básicos. Podemos encontrar en el sexto componente a la confección.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Figura 2.1

ESTRUCTURA DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LA INDUSTRIA TEXTIL



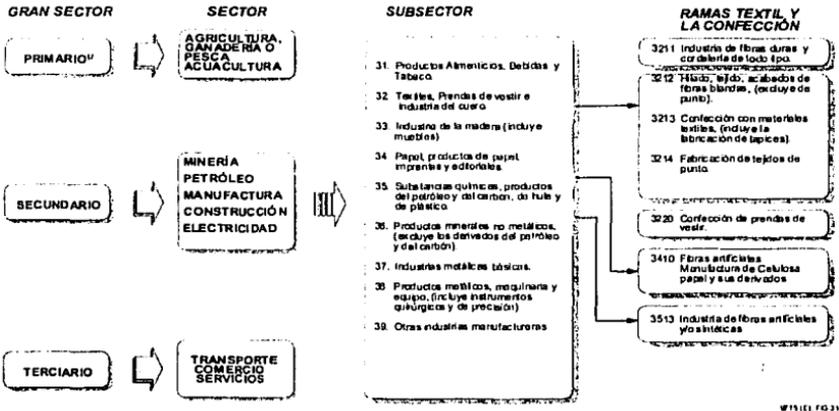
Fuente: Programa de Promoción de la Industria Textil y Confección, 1997. BANCOMEXT

Como vemos en la gráfica 3, para llegar al proceso de la confección es necesario pasar primero por otros procesos antes de llegar a éste. Como podemos observar en la gráfica 3 encontramos que primero es la obtención de la materia prima, dependiendo del tipo de material que se utilice; una vez seleccionando la materia prima sigue el proceso de fibras dependiendo de éste; continuando con el hilado y tejido; posteriormente se continúa con el diseño; se continúa con los acabados, siendo estos el teñido, el estampado, el ribeteado y otros; llegando a hasta este proceso de la confección y el último proceso de la comercialización

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Figura 2.2

PARA EFECTOS DE ESTE ESTUDIO, SE CONSIDERA EL SUBSECTOR DE LA CONFECCIÓN, EXCLUYENDO LA INDUSTRIA DEL CUERO.



W11 (1) FIG 31

1/ Incluye Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca.
Fuente: XVI Censo Industrial, 1994. INEGI.

México, para 1997 como se muestra en la siguiente gráfica se consolidó como principal proveedor de una gran variedad de productos textiles y de confección a los Estados Unidos, situación que en la actualidad ha cambiado drásticamente como se mencionará más adelante.

Gráfica 2.4
PRINCIPALES MERCADOS DE LAS EXPORTACIONES

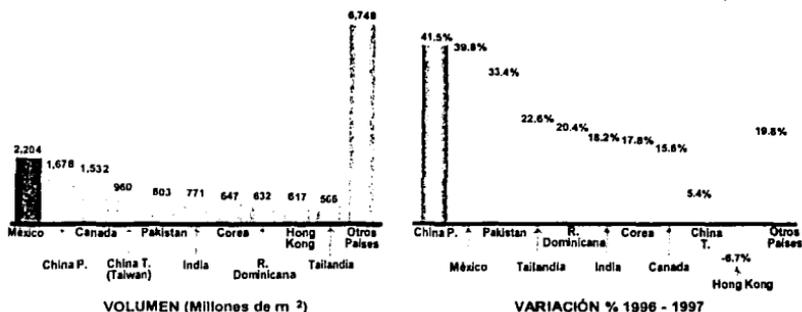


Fuente: Oportunidad de Negocios para la Industria Textil y de la Confección, 1997

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Gráfica 2.5

PROVEEDORES DE PRODUCTOS TEXTILES Y CONFECCIONADOS DE EUA, 1997^{1/}



1/Datos Enero-Septiembre 1997

Fuente: US Department of Commerce-International Trade Administration, Office of Textil and Apparel, Nov. 1997

Como podemos observar en la gráfica 5, para 1997 de los principales productos exportados a Estados Unidos podemos encontrar que México era el principal proveedor en 16 de ellos. En la gráfica 6, se muestran esos 16 principales productos.

Gráfica 2.6

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE MÉXICO COMO PROVEEDOR DE EUA, POR PRODUCTO

Mantas de fibras sintéticas	65.9%
Hilados de fibras sintéticas discontinuos	46.5%
Camisetas de otras materias textiles	43.5%
Hilados poliésteres	41.8%
Hilados de rayón viscoso	40.9%
Hilados de alta tenacidad	37.3%
Fibras acrílicas modacrílicas	35.7%
Tejidos de Punk	32.6%
Tejidos demezclilla	31.1%
Hilados sencillos de fibraisc poliéster	27.1%
Camisetas de algodón	26.8%
Combinados y enaguas de F.F.S.	26.2%
Pantalones de algodón p/ hombre	26.1%
Hilados de alta tenacidad de nylon	25.4%
Sostenes/corpiños	22.4%
Pantalones de algodón p/ mujer	22.1%

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Fuente: Programa de Promoción Textil y Confección, 1997. BANCOMEXT

2.6 Situación actual de la industria del vestido en México

En un artículo publicado en la gaceta de la UNAM (2003), informó Nora Ambriz García directora general de la Cámara Nacional de la Industria Textil (Canaintex), en la Facultad de Economía:

La industria textil ha sido uno de los sectores más beneficiados con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, ya que se eliminaron las cuotas de importación a los productos nacionales para entrar a los Estados Unidos y los productos de China, Corea del Sur e India hasta 2000 tenían cuotas de importación (Ambriz,2003).

A raíz del Tratado de Libre Comercio, México se colocó como segundo proveedor de productos textiles y confeccionados a Estados Unidos solo por debajo de Canadá, en el caso de prendas de vestir se ubicó como el número uno (Ibid).

En el empleo se pasó de 133 mil trabajadores en 1995 a 182 mil a finales de 2000; es decir, se generaron aproximadamente 49 mil nuevas plazas en la industria textil. En la del vestido aumentó de 306 mil cien puestos a más de 639 mil en el mismo lapso. Sin embargo, en 2001, por los sucesos del 11 de septiembre, el entorno y la industria cambiaron de manera sustancial (Ibid).

Durante el 2000 el producto interno bruto (PIB) de la industria textil y del vestido disminuyó más o menos 10 por ciento, lo cual implicó que en conjunto se perdieran 125 mil plazas laborales entre diciembre de 2000 y septiembre de 2002 (Ibid).

En 2001, después de cinco años de crecimiento, disminuyeron las exportaciones mexicanas, 7.6 por ciento en textiles y 5.6 por ciento en vestido. En 2002, en textil de enero a octubre se presenta una caída de 3.1 por ciento y de 3.9 por ciento en el vestido. Es decir, mientras las ventas de México a Estados Unidos cayeron 14

por ciento, las de China hacia el mismo país aumentaron 10.5 por ciento en los primeros 10 meses de 2002 (Ibid).

De enero de 2001 a septiembre de 2002 se cerraron 350 maquiladoras en México, que seguramente se instalaron en otros países donde el costo de producción es más bajo, sobre todo la mano de obra (Ibid).

En el 2002, el sector textil-confección representó 7.3% de las exportaciones de manufacturas del país, ocupando el tercer lugar como actividad exportadora (Ibid).

No obstante que la balanza comercial de productos textiles y de la confección continúa registrando un saldo positivo, el mismo se ha venido reduciendo como consecuencia de menores ventas externas y el menudeo de las importaciones (Bancomext,2003).

Cuadro 2.1

MÉXICO: BALANZA COMERCIAL TEXTIL – CONFECCIÓN Millones de dólares		
	2001	2002
EXPORTACIONES	10,572	10,424
IMPORTACIONES	9,131	9,355
SALDO	1,441	1,069

Fuente: Bancomext,2003.

En 2002, las exportaciones de productos textiles y de la confección disminuyeron 1.4% con respecto al nivel alcanzado en 2001. Pese al incremento relativamente importante de las ventas externas del segmento maquilador, éste no fue suficiente para compensar la caída de las exportaciones totales del sector (Bancomext.2003).

Cuadro 2.2

MÉXICO: EXPORTACIONES			
Millones de dólares			
	2001	2002	VAR (%)
TOTALES	158,547	160,682	1.3
De manufacturas	142,115	143,161	0.7
De textil-confección	10,572	10,424	-1.4
MAQUILADORA			
Totales	76,881	78,041	1.5
De textil-confección	6,439	6,835	6.2

Fuente: Bancomext, 2003.

Por tipo de industria, las exportaciones de prendas confeccionadas observaron el mayor decremento (-0.7% vs. -0.1% de la industria textil). En términos absolutos la industria de la confección disminuyó sus exportaciones de 60.9 millones de dólares con respecto al monto registrado en 2001, mientras que la industria textil disminuyó sus ventas en 1.78 millones de dólares (Bancomext.2003).

La caída de las exportaciones se reflejó en el comportamiento de la actividad del sector. A partir del último trimestre del 2001, la producción del mismo, incluyendo el segmento maquilador, muestra tasas de crecimiento negativo, las cuales se prevé continuarán registrándose al menos durante el primer semestre del 2003 (Ibid).

Durante el primer bimestre del 2003, las exportaciones del sector aumentaron 6.5% con respecto al mismo periodo del año anterior. Sin embargo, se mantuvieron por debajo del crecimiento registrado por las exportaciones totales del país (Ibid).

Cuadro 2.3

MÉXICO: EXPORTACIONES			
Millones de dólares			
	enero 2002	Febrero 2003	VAR (%)
TOTALES	23,402.5	25,417.1	8.6
TEXTIL - CONFECCIÓN	1528.1	1,627.7	6.5
T-C MAQUILADORA	897.4	1,016.0	13.2

Fuente: Bancomext, 2003.

Lo anterior obedeció a la recuperación que mostraron las ventas externas de la industria maquiladora. En particular, la industria de la confección aumentó sus exportaciones 7% con respecto al primer bimestre del 2002 mientras que las correspondientes a la industria textil cayeron 1.9% (Bancomext, 2003).

La tendencia (en un análisis realizado en BANCOMEXT), indica que las exportaciones del sector mostraron durante 2002 tasas de crecimiento negativas incluso mayores a las registradas por la industria manufacturera en general (Ibid).

Como se mencionó anteriormente, las exportaciones de EUA de productos textiles y prendas de vestir en el periodo de 1993 – 2000, tuvieron un crecimiento medio anual (Ibid).

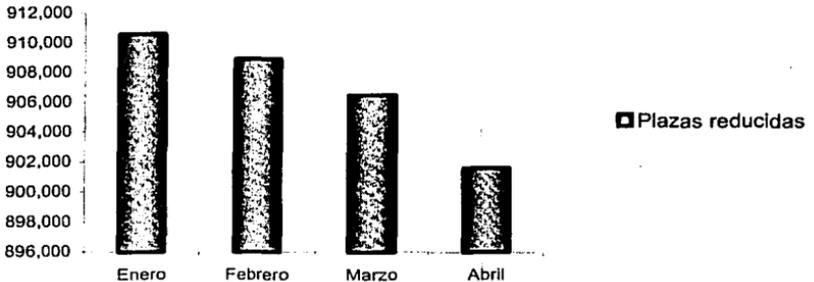
Pero, en 2001 a consecuencia de la desaceleración económica de la economía, las importaciones cayeron 1.7%, este con respecto al 2000. Una vez superada la desaceleración de ese año, en 2002 las importaciones aumentaron 2.2% (Ibid).

Como se puede observar en la siguiente gráfica el índice de personal ocupado ha ido en decremento, en lo que va de enero a abril de 2003, en lo que respecta al sector manufacturero.

Cifras del INEGI, describen esta situación, además de que estas cifras describen que todos los sectores de la industria manufacturera están siendo afectados. Los textiles, prendas de vestir e industria del cuero tuvieron -6.4% (El Independiente, junio de 2003).

Gráfica 2.7

Empleos del sector manufacturero 2003



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, 2003.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En 2002 China desplazó a México como proveedor líder de la demanda americana de productos textiles y de la confección al colocar un total de 9,589 millones de dólares vs. 9,331 millones de México.

Las importaciones americanas de productos textiles y de la confección se concentran en prendas confeccionadas.

A nivel sectorial, entre 1998 y 2001 México desplazó a China como principal proveedor de las compras externas que realiza EUA de productos textiles y de la

confección. Sin embargo, al término del 2002, debido a la mayor ganancia en participación que obtuvo frente al resto de sus competidores, China desplazó a México como proveedor líder.

En 2002, China logró ventas por 9,589 millones de dólares en el mercado americano y cuenta con una participación de 12.8%, mientras México con ventas de 9,331 millones tiene una participación del 12.4%.

2.7 Principales problemas que enfrenta la industria textil y del vestido

Como señalo Nora Ambriz (2003), en México 58 por ciento del consumo total de prendas de vestir es abastecido por el mercado ilegal, mientras que la producción nacional sólo aporta 20 por ciento.

Ese 58 por ciento son productos de contrabando, robados o manufacturados en México que no pagan impuesto al valor agregado, impuesto sobre la renta, seguridad social y otros, situación ante la cual las empresas no pueden competir (Ambriz,2003).

De los 16 mil 300 millones de dólares anuales que se generan en este sector en el país, las ventas de la industria nacional asciende a tres mil 400 millones de dólares, las importaciones registradas a tres mil 500 millones, y las producidas por el mercado ilegal son del orden de nueve mil 400 millones de dólares (Ibid).

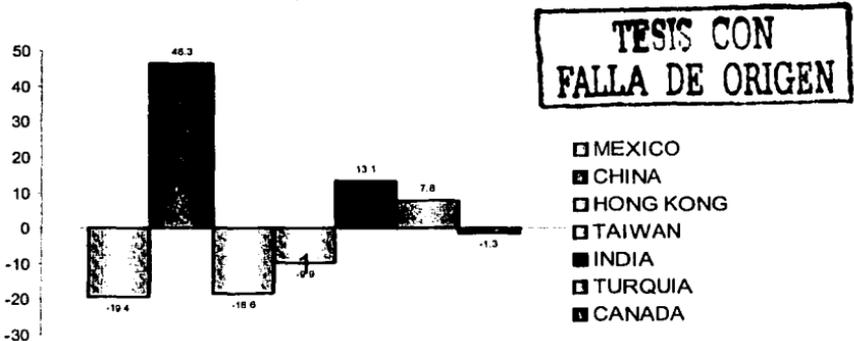
Este es uno de los principales problemas que afectan a la industria, por lo que mientras no se cuente con la capacidad de generar empleos en el sector formal de la economía, será imposible reducir el mercado ilegal.

2.8 Participación de México y China en EUA

A nivel sectorial entre 1998 y 2001 México desplazó a China como el principal proveedor de las compras externas que realiza EUA de productos textiles y de la confección. Sin embargo, al término del 2002, debido a la mayor ganancia en participación que obtuvo frente al resto de sus competidores, China desplazó a México como proveedor líder.

Gráfica 2.8

EUA: IMPORTACIONES TOTALES PRODUCTOS TEXTILES Y DE LA CONFECCION



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI, 2003.

En enero de 2002, China logró ventas por 9,589 millones de dólares en el mercado americano y cuenta con una participación del 12.8%, mientras México con ventas de 9,331 millones tiene una participación del 12.4%.

En prendas confeccionadas, al término del 2002, México perdió su posición como líder de EUA al ser desplazado por China. En efecto, la participación de México cayó 13.7% en 2001 a 13.7% en 2002, mientras que China pasó de 12% a 13.6% en los mismos años (INEGI,2003).

2.9 El Paquete Completo una alternativa.

Un tipo de especialización es el paquete completo, donde la cadena distribuidora entrega al empresario sus especificaciones de bienes finales y éste se encarga de conseguir todos los ingredientes necesarios: tela, cortadores, los accesorios, empaques y procesos post-producción cuando son necesarios. Tal tema tiene algún parecido con la subcontratación, ya no se ajusta al antiguo concepto de maquila (Gitli, Arce,2000).

Varios especialistas mencionan que el paquete completo es una posible alternativa para la industria del vestido en México, como a continuación se nombrarán algunos puntos de vista acerca de este tema.

Gereffi Gary (1999 en Gereffi,2000), explica que en el contexto histórico específico de la industria mundial del vestido, uno de los indicadores cualitativos más claros de la modernización industrial son los cambios de funciones que se aprecian al desplazarse del ensamblado (utilizando insumos importados) hacia formas más integradas de fabricación y comercialización de productos de marca y la fabricación de productos con nombres comerciales originales.

La medida de modernización más característica después del ensamblado es la fabricación de productos de marca o la producción de paquete completo (Gereffi en Gereffi 2000).

La producción de paquete completo es útil para el éxito de un país en una cadena productiva mundial (Ibid).

Ventajas de la implantación de paquete completo:

- Comparada con el mero ensamblado de insumos importados la producción de paquete completo cambia fundamentalmente la relación entre el comprador y el proveedor en el sentido de que brinda al proveedor mucha más autonomía y posibilidades de aprender con respecto a la modernización industrial.
- Es necesario porque las tiendas de menudeo y las comercializadoras que compran las prendas de vestir no saben cómo confeccionarlas. Así los proveedores deben aprender cómo hacer todo, y con frecuencia lo logran gracias a una relación relativamente prolongada con los compradores.
- En ciertos lugares como las economías de Asia Oriental se ha usado la función de fabricación de productos de marca para crear una ventaja duradera en el desarrollo orientado hacia las exportaciones (Gereffi, 2000).

En la segunda mitad de los años 90 se establece la posibilidad de desarrollar cadenas más complejas y completas, lo que supone que otras partes de la cadena productiva han podido ser transferidas a México.

El más representativo de estos esquemas es la fabricación del "paquete completo" utilizando telas hechas en México, corte, manufactura, procesos de lavado, planchado y empaque, lo que representa las siguientes ventajas:

- Una regulación que permite el desarrollo de las cadenas productivas en el país y también un mecanismo que se asocia a la transferencia de inversiones norteamericanas al sector textil mexicano.
- Se trata del fortalecimiento de una industria que se globaliza y se mueve en una línea de especialización, sustentada en inversiones norteamericanas, coreanas, españolas principalmente y apoyado por la presencia de grandes detallistas, contratistas y fabricantes de marca internacionales (Juárez , 2002).

Características:

- Requiere de un conocimiento tecnológico más penetrante,
- De un profundo conocimiento del mercado de insumos intermedios
- y de manejos de justo a tiempo asociados a la dispersión de requisitos (Ibid).

Es importante mencionar que en las entrevistas aplicadas, los empresarios y/o dueños opinaron que el paquete completo es una alternativa para muchas empresas, ya que éstas empresas les va mucho mejor que a los que son maquileros.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CAPÍTULO 3.
LA SUBCONTRATACIÓN EN
LA INDUSTRIA DEL VESTIDO

CAPÍTULO V. LA SUBCONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL VESTIDO.

Como pudimos darnos cuenta, el capítulo anterior nos sirvió para ubicar en la cadena productiva de la industria del vestido, la rama o nivel que nos interesa de éste. Así, mencionaremos las características más importantes de la subcontratación, para de ahí partir y estudiar el caso de Aguascalientes, para conocer sus condiciones de seguridad social y las causas de estas.

3.1 Concepto de: Subcontratación, Maquila y Trabajo a domicilio.

3.1.1 Subcontratación

La Subcontratación es un concepto que abarca diferentes modalidades de acuerdo al tipo de empresas o industrias al que se aplique, por lo que en sus definiciones se pueden manejar diferentes contextos, entre las que podemos mencionar:

Subcontratación de procesos industriales

- Se produce una relación de subcontratación cuando una empresa llamada contratista hace a otra empresa llamada subcontratista, pedidos de producción de piezas, componentes, conjuntos o subconjuntos destinados a integrarse en un producto que finalmente fabrica y comercializa el contratista. Estos pedidos pueden también referirse a montajes, transformación, tratamientos

superficiales o acabados adicionales de materiales o piezas (Subsecretaría de Fomento Industrial, 1999).

Definición de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Subcontratación Laboral

La subcontratación laboral comprende:

1º. El suministro de mano de obra a través de un intermediario, siendo sus formas más tradicionales el contrato de equipo y el enganche por medio de un reclutador.

2º. Presenta la particularidad de que reviste una apariencia jurídica alejada del Derecho del Trabajo, en la medida en que tiene por objeto la prestación de servicios personales o la realización de labores en beneficio de una empresa usuaria, dentro del marco formal de un contrato civil o comercial.

3.1.2 MAQUILA

- El concepto tradicional de maquila en América Latina se refiere a la subcontratación de parte del proceso productivo fuera de la empresa, sin que los insumos intermedios cambien su propiedad (Gitli, 1997). Este concepto tiene su paralelo en el de producción cursiva con el que se le conoce en Estados Unidos y que algunos denominan el régimen "807", por su antigua nomenclatura en ese país. Se trata de insumos que salen de Estados Unidos para una operación de ensamblaje y retoman, luego de haber sido sometidos a alguna operación que se beneficia de un fuerte diferencial salarial (Gitli, Arce, 2000).
- La "maquiladora", comúnmente denominada también "maquila" es una empresa de subcontratación creada en la frontera entre México y los Estados Unidos, en áreas denominadas "zonas francas", con el fin de llevar a cabo tareas de montaje y de producción, intensivas en la utilización de mano de obra

por y para empresas de origen y capital norteamericano más próximas.(<http://cladehlt.org/mm2.htm>).

En la actualidad, el modelo de maquila se está difundiendo a un ritmo acelerado a todos los países de América Latina y del Caribe bajo denominaciones muy variadas:

- Zonas francas o recintos fiscales (El Salvador),
- Industrias de la maquila (Guatemala),
- Zona franca industrial (Nicaragua y Honduras),
- Zonas procesadoras para la exportación (Panamá) y
- Industria maquiladora de exportación (México).

3.1.3 TRABAJO A DOMICILIO

Primeramente se enunciará un concepto hecho por uno de los autores clásicos Max Weber (en Alonso,2002):

El sociólogo alemán contrapone dos sistemas de producción: el trabajo por encargos o *velagssystem* y el *kaufsystem*.

- El *kaufsystem* es un sistema de producción en el cual el pequeño productor es dueño de los medios de producción (herramientas, materias primas, etc.) y el mismo vende sus productos a un comerciante (Ibid).
- Mientras que el *velagssystem* es el sistema de producción en el que el pequeño productor trabaja por encargo del comerciante. En este sistema de producción el comerciante es generalmente el propietario de parte o del total de los medios de producción (Ibid).

La Ley Federal del Trabajo define el trabajo a domicilio como sigue:

- Art. 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se registrá por las disposiciones generales de esta ley.
- Art. 312. El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.
- Una definición que la OIT plantea al trabajo a domicilio, como la confección, ensamblaje o acabado de las prendas de vestir en el propio domicilio, por parte de personas que obran por cuenta de un empleador o intermediario. Se distingue, por lo tanto, del trabajo por cuenta propia que lleva a cabo un artesano (sastre, modista...) para un consumidor final.

Partiendo de las definiciones anteriores podemos concluir que el trabajo a domicilio es la actividad realizado en el domicilio, pero puede diferir en cuanto a si dichos trabajadores sólo realizan la el ensamble o acabado o la prenda completa.

3.1.3.1 Algunas características del trabajo a domicilio

El trabajador a domicilio, que contrariamente al trabajador por cuenta propia no goza de autonomía de decisión, tiene una consideración social parecida a la del asalariado en una empresa, pero sin tener la misma protección social (OIT, 1995).

La OIT, señala que esta categoría de trabajadores, es el grupo más marginal y desfavorecido de toda la mano de obra empleada en la industria del vestido.

Como se pudo observar en las definiciones y conceptos anteriores, cuando hablamos de maquila nos referimos a un tipo de subcontratación, por lo que podemos decir que en este contexto se refieren a lo mismo. Al igual que el trabajo a domicilio es otro tipo de subcontratación, que como ya se mencionó anteriormente, son los sectores que nos interesan en este trabajo.

Como nos hemos dado cuenta, en los conceptos anteriores, tanto la maquila como el trabajo a domicilio son consideradas como subcontratación y en estudio son los sectores que nos interesa en este estudio.

La industria del vestido ha de aumentar su flexibilidad porque éste es el único medio de hacer frente a una demanda en constante mutación que le exige una gran capacidad de reacción, una gran diversidad de modelos y una anticipación constante a las tendencias de la moda.

Esto se ha dado por los cambios tecnológicos, las transformaciones que se han producido en las estructuras de organización de todo el sector textil-vestido, hacen posible un aumento de la flexibilidad del sistema, así como innovaciones técnicas introducidas en las empresas de la confección y la adopción de nuevas formas de organización laboral (talleres autónomos, trabajo en equipo, módulos de producción) contribuyen también a atenuar la rigidez del aparato productivo.

No obstante, cuando estas modificaciones resultan (o se consideran) insuficientes o demasiado caras, hay otro modo de aumentar la flexibilidad de las empresas, que consiste en hacer que la propia mano de obra sea más flexible.

Es preocupante que los empleos atípicos y precarios no sólo siguen existiendo, sino que cada vez son más frecuentes.

El trabajo a domicilio, que se practica desde hace mucho tiempo en la industria del vestido y que parecía estar desapareciendo, está extendiéndose tanto en los países en desarrollo como en los países industriales. En estos últimos, es cada vez más frecuente que las empresas de cierta magnitud subcontraten algunas actividades a pequeñas y medianas empresas (PYMEs) cuando han de hacer frente a una demanda imprevista o menos importante.

Esta forma de subcontratación tiene la ventaja de que da trabajo a pequeñas unidades de producción y no supone una precarización del empleo porque estas PYMEs disponen de la mano de obra necesaria para satisfacer los pedidos

3.2 Tipos de subcontratación

Dussel Peters Enrique (1999), señala que conceptual e históricamente es posible identificar, en forma estilizada tres formas de subcontratación:

- a) La **subcontratación de corto plazo**, destaca la búsqueda de proveedores por parte de una empresa contratista, debido a una sobredemanda y/o una utilización de las capacidades plenas de la empresa contratista. En este caso **estilizado**, la empresa contratista busca satisfacer la demanda a través de proveedores en el mercado según características como el costo, la calidad y el tiempo de entrega de los productos. Se realiza un contrato entre ambas empresas por una cantidad específica y, al vencerse el contrato, la relación contratista - proveedor desaparece. En un período posterior, y dependiendo de la ciclicidad de la misma empresa y de la economía, la empresa contratista puede volver a requerir de proveedores, los cuales casualmente pueden ser los mismos del ciclo anterior.

- b) En la **subcontratación vertical** se establece una relación de largo plazo entre la empresa contratista y su proveedor. Desde esta perspectiva, el

proveedor se convierte en un miembro autónomo de la empresa contratista y ésta última considera a sus proveedores en sus planes de expansión o reducción productiva. Así, existe una semintegración entre las empresas a largo plazo, particularmente desde la perspectiva de la empresa contratista, ya que ésta controla la relación con sus proveedores.

- c) La **subcontratación sistémica**, el tercer caso referido, refleja una relación contratista – proveedor a largo plazo de corte semihorizontal, en donde tanto la empresa contratista como el proveedor participan activa e integralmente en el proceso de diseño y transformación de productos. La complejidad entre empresas, tanto el tamaño como la especialización, justo a tiempo (interno y externo) y costos, entre otros, son aspectos importantes.

Anselmo García, Leonard Martens y Roberto Wilde (1999), establecen que en la industria de la confección se mantienen procesos de subcontratación que se mueven en dos sentidos:

- a) Por un lado, las empresas subcontratan partes de sus procesos con otras empresas. A este proceso lo denominan **subcontratación hacia abajo**. Donde el tamaño de la empresa subcontratada no es un factor primordial, es decir una empresa pequeña puede subcontratar los servicios de una grande.
- b) Por otro lado, las empresas son subcontratistas, es decir, realizan partes del proceso de otras empresas, proceso llamado **subcontratación hacia arriba**, sin que el tamaño sea un factor determinante.

Altenburg Tilman (en Cámara de Comercio de Lima, 2001) distingue dos tipos de subcontratación:

- La **subcontratación industrial**. Se da cuando una empresa encarga a terceros algunos procesos de producción, desarrollando también ella misma parte de estos u otros procesos industriales.
- La **subcontratación industrial** puede tomar dos formas:
 - ◆ Si un proceso de producción se realiza tanto en la empresa como en una empresa subcontratada estamos frente a una *subcontratación paralela*.
 - ◆ Si un proceso de producción se realiza completamente en la empresa subcontratista sería el caso de una *subcontratación complementaria*.
- La **subcontratación comercial**. Implica que la empresa contratista no realiza procesos industriales, encargándolos a terceros, y se concentra exclusivamente en algunos servicios, como el desarrollo de diseños, comercialización o gestión financiera. Esto se da en aquellas empresas confeccionistas sin máquinas, es decir aquellas que encargan toda la fabricación de prendas de vestir a empresas subcontratistas.

La subcontratación industrial distingue dos tipos de arreglos de negocio:

- Uno que da producción a la calle sin proporcionar las materias primas, se le suele llamar **subcontratación horizontal**.
- Otro que proporciona las materias primas y otros insumos llamado **subcontratación vertical** (Watanabe en Benería, 1987). En México, por lo común, se suele hablar de subcontratación vertical como maquila, o como "maquila doméstica" en el caso de trabajo a domicilio (Benería, 1987).

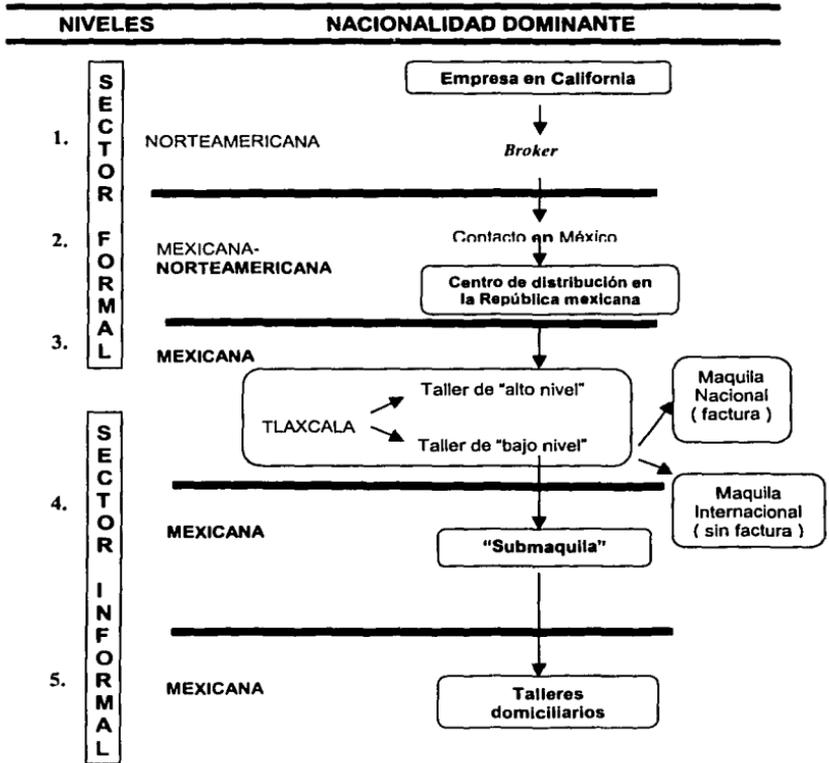
Watanabe (en Benería, 1987) sostiene que la subcontratación en México tiende a limitarse a dos o a lo sumo a tres niveles en los que participan sobre todo empresas grandes y medianas, con un bajo grado de participación por parte de unidades pequeñas. La consecuencia es que la subcontratación mexicana, a diferencia de la japonesa, no ha adoptado la forma de una pirámide con un pequeño número de grandes empresas en la cúspide y un gran número de empresas medianas y chicas en la base. En lugar de ello, la estructura mexicana se angosta en los niveles segundo y tercero como un diamante tallado.

3.3 Características

- Un rasgo característico de la subcontratación radica en que la empresa contratista conserva la responsabilidad económica final frente a terceros, a diferencia de por ejemplo relaciones de integración horizontal o consorcios de empresas, donde la responsabilidad frente a terceros es asumida por todos los miembros actuantes en la relación inter-empresas.
- Una característica que también distingue a la subcontratación de la producción para un mercado es que la elaboración del producto tiene como condición previa la existencia de un contrato verbal o escrito que incluye las especificaciones del producto, condiciones de entrega e incluso detalles del proceso productivo (en Cámara de Comercio de Lima, 2001).

En una investigación realizada por A. Alonso (2002), descubrió que en el estado de Tlaxcala, la maquila domiciliaria en un estado de tanta tradición, al igual que el estado de Aguascalientes, en la actividad textil en el diagrama sintetiza lo siguiente:

Figura 3.1



Fuente:Alonso,2002.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A partir de la crisis experimentada por la planta industrial en 1995, se inició una recuperación en la industria del vestido gracias al ingreso del capital estadounidense. La inyección principal vino no en forma de inversión directa, sino a través de una compleja red de subcontratación industrial.

Esta red se compone:

- Por una parte, de empresas norteamericanas que crean sus propias sucursales en el estado de Tlaxcala aprovechando las grandes facilidades proporcionadas por el gobierno y,
- Por otras empresas también estadounidenses, cuya actividad es coordinada por un *broker* o intermediario con frecuencia extranjero.

La función del *broker* es coordinar la actividad maquiladora, para lo cual entra en contacto con empresas tlaxcaltecas pequeñas o medianas. Estas empresas mexicanas necesitan cumplir con ciertos requisitos mínimos en cuanto a instalaciones, capacidad de producción y experiencia en la fabricación de prendas de vestir.

La tendencia para los talleres maquiladores familiares, tiende a su eliminación, ya que no pueden cumplir con las exigencias del capital trasnacional. El deficiente equipamiento tecnológico de estos microtalleres se ve agravado por la clandestinidad laboral en la que actúan la mayoría de los talleres.

En estas circunstancias y dadas las carencias de apoyos financieros o gubernamentales, la única salida para estas familias maquiladoras es doble:

- O continúan maquilando para empresarios piratas de la región, o
- Dejan la actividad maquilera para iniciar su propio negocio como productores independientes y vendiendo sus propias mercancías en mercados locales o regionales.

Principales problemas a nivel general que se tienen con la subcontratación en un estudio realizado por Anselmo García, Leonard Martens y Roberto Wilde (1999) fueron los siguientes:

- Falta de liquidez por parte de las empresas contratantes, quienes solicitan de 30 a 90 días de crédito.
- Obstáculos para la obtención de créditos bancarios y por consiguiente, falta de liquidez para pagar a los subcontratistas.
- Problemas con subcontratistas:
 - a) Cortes mal realizados.
 - b) Irregularidades en los envíos.
 - c) Problemas de calidad.
- Dentro de las empresas de la confección, en la muestra, no existe una programación de la producción, debido a que la demanda de productos se caracteriza por inestable y temporalera (este sector esta en base a la moda).
- Falta capacitación del personal, eficiencia y responsabilidad y en general, un cambio de cultura de los trabajadores.
- Mercancía entregada incompleta por parte del subcontratista, lo cual ocasiona que algunas veces falte mercancía para cumplir con los pedidos.
- Irresponsabilidad; trabajos mal hechos y atraso en los tiempos de entrega.
- Cambios constantes de talleres que se subcontratan.
- Al interior de las empresas, se registran problemas como sigue:
 - Falta de personal.
 - Falta motivación.
 - Falta limpieza en las áreas.
 - Carga de trabajo excesiva.

- Métodos Ineficaces de trabajo, que tienden a alargar los espacios de tiempo de trabajo a tareas que no agregan valor.

3.4 Ventajas y desventajas

Primeramente, se mencionarán las ventajas y desventajas que representa la subcontratación, condiciones de los trabajadores y algunos otros datos que serán de gran importancia para este trabajo, esto, tomado de estudios realizados anteriormente por autores especializados en la materia, posteriormente se hará un análisis de las encuestas realizadas en el estado de Aguascalientes, mencionando las características de este estado.

Ventajas de la subcontratación para empresas:

- Atenuar o reducir costos del mercado doméstico
- Evitar efectos de fluctuación de ingresos
- Reducir costos derivados de inestabilidad causada por problemas de estacionalidad.
- Es más económico, en algunas fases del proceso.
- no se tiene que pagar SAR, ni IMSS ni ninguna prestación.
- no se tiene problemas laborales.
- Elimina problemas sindicales.
- Ayuda a sacar pedidos cuando hay alta demanda.

Desventajas

- La informalidad en los tiempos de entrega
- Mala calidad en los productos
- En algunas partes del proceso incrementan sus costos de producción

Los Salarios

En una industria tan intensiva en mano de obra como la del vestido, cuyos costos laborales pueden llegar a ser en los artículos corrientes de hasta un 80 por ciento del valor del producto acabado, las diferencias de salarios de un país a otro son un factor muy importante de la competitividad internacional. Las ventajas objetivas, como la proximidad del mercado de destino o la ubicación en una zona de libre comercio, han ido adquiriendo en los últimos años una importancia creciente, por los nuevos imperativos de respuesta rápida a la evolución de la demanda (Informe I de la OIT, 1995).

Las exigencias de costo, lo que perjudica a determinados países, conocidos por su mano de obra barata pero también por la escasa calidad de sus productos. Consideraciones más subjetivas, como la fiabilidad de los empresarios locales, la estabilidad política o las perspectivas de expansión de la demanda interna tienen influencia sobre los inversores extranjeros y los subcontratistas internacionales, de quienes depende cada vez más la expansión de la industria del vestido en los países en desarrollo (Ibid).

La OIT (1995), establece que como regla general, la industria del vestido es uno de los sectores industriales en que los salarios son de menor cuantía. Si los salarios que se pagan en el sector estructurado son bajos, los del sector no estructurado son más bajos aún. Por ejemplo, los trabajadores a domicilio, que no pueden reclamar un salario mínimo y cuya remuneración a tanto la pieza es generalmente inferior a los niveles corrientes en la industria, tienen que trabajar muchas horas, a veces con la ayuda de miembros de su familia (incluso de los niños), para alcanzar unos ingresos comparables con los asalariados del sector estructurado.

Los obreros de los pequeños talleres que trabajan en régimen de subcontratación para las grandes empresas se encuentran en una situación parecida a la de los

trabajadores a domicilio. Para sobrevivir, estos pequeños talleres especializados en las operaciones de cosido y ensamblaje, tienen que reducir sus costos de producción, y esto sólo se puede conseguir por medio de una disminución de la remuneración a tanto la pieza o de un aumento del número de piezas que hay que ensamblar por hora (Informe I de la OIT, 1995).

Las empresas del sector estructurado tienen también problemas de costos. Por la gran competencia internacional, las empresas que trabajan para la exportación deben producir artículos de calidad a precios cada vez más bajos para poder seguir siendo competitivos. Como aumentar la productividad sin invertir grandes sumas en tecnologías costosas, y la única vía de acción que queda son los salarios (Ibid).

En los países en desarrollo económicamente más adelantados, con salarios ya relativamente elevados, los industriales tienen que optar por reubicarse en un país menos desarrollado o recurrir a subcontratistas del sector no estructurado que pagan salarios más bajos a sus trabajadores (Ibid).

En cada país en desarrollo existe, pues, una verdadera jerarquía de salarios en el sector del vestido. En la cumbre suelen situarse las grandes empresas para captar así a los trabajadores más calificados sin provocar la desorganización del mercado de trabajo. En el nivel más bajo de la escala salarial se sitúan los trabajadores a domicilio y los trabajadores empleados en talleres más o menos clandestinos, que escapan de todo control de las autoridades o de los sindicatos (Ibid).

Los trabajadores de la industria del vestido están sujetos en su gran mayoría a un sistema de remuneración por rendimiento. En los países en desarrollo, donde la mayor parte de la mano de obra del sector está dedicada a las tareas de ensamblaje de prendas, la norma general como indica la OIT, es la remuneración a tanto la pieza (Informe I de la OIT, 1995).

**CAPÍTULO 4.
LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS
EMPRESAS DE LA CADENA
PRODUCTIVA DE LA INDUSTRIA
DEL VESTIDO:
EL CASO AGUASCALIENTES**

CAPÍTULO V. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS DE LA CADENA PRODUCTIVA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO: EL CASO AGUASCALIENTES

4.1 Datos históricos del estado de Aguascalientes

Aguascalientes, como la mayor parte de las ciudades de México y del mundo, es resultado de ciertas condiciones geográficas e históricas que propiciaron su fundación y posterior desarrollo. En esta región, que antes de la conquista española era ocupada por diversas tribus nómadas y belicosas de origen chichimeca, tanto la red caminera como los presidios fueron elementos esenciales para penetrar el territorio y efectuar el trasiego de sus incipientes riquezas (Gobierno de Aguascalientes, 2003).

Por esta región pasaba la ruta de la plata, proveniente de las minas de Zacatecas, con rumbo a la capital de la Nueva España; se consideró apropiado establecer aquí un puesto militar como medida de protección y de resguardo, así como para suministro de provisiones. Región que rebasa por todas partes los estrechos límites que marca su circunscripción política, Aguascalientes se halla situado en la meseta central equidistante de nuestros dos mares, un poco al norte del fertilísimo Bajío y un poco al sur de los páramos desérticos norteños (Ibid).

Con el tiempo, en los alrededores se fueron asentando prestadores de servicios, agricultores y comerciantes, conformando pequeñas poblaciones. Así, el 22 de octubre de 1575, se funda la antigua Villa de Nuestra Señora de la Asunción de las Aguas Calientes, que debe su nombre a la abundancia de aguas termales en la zona. Por otra parte, las horas despaciosas permitieron que las lejanas abuelas apresaran en sus manos delicadas las preciosidades del deshilado, los bordados y encajerías que las naves españolas trajeron a estas tierras desde Flandes o Sicilia (Ibid).

Cuando la industria irrumpió con sus producciones masivas, aquella maestría familiar heredada se convirtió en el gran centro textil y de la confección que hoy le da renombre. Durante la Colonia, Aguascalientes formó parte del reino de la Nueva Galicia, cuya audiencia y gubernatura tenían asiento en Guadalajara. Después de la Independencia pasó a ser un partido del estado de Zacatecas y el 23 de mayo de 1835 logró su separación para constituirse en estado libre y soberano. Una leyenda, hoy totalmente desacreditada, relaciona esta conquista política al supuesto beso que la Señora García Rojas dio a Santa Anna durante una recepción ofrecida en su honor a su paso por esta ciudad cuando se dirigía a Zacatecas para someter al gobernador García Salinas (Ibid).

La verdad es que Santa Anna, no contento con derrotar al Tata Panchito, quien se opuso al centralismo, le propinó el castigo adicional de la separación de Aguascalientes, dando de pasada obsequio a los viejos anhelos independentistas de la población. La irrupción del siglo XX que comenzaba para Aguascalientes bajo los auspicios de un crecimiento propiciado por el auge de los talleres ferroviarios, la Fundición Central, la instalación de diversas fábricas de harinas y almidón, textiles y otros, trae consigo los primeros movimientos obreristas y los claros signos antirreleccionistas que culminaron con el estallido revolucionario de 1910 (Ibid).

La Convención Revolucionaria que se llevó a cabo aquí en 1914, es prueba de que durante las luchas de facciones se eligió a esta ciudad no solamente por su situación geográfica equidistante de todas las plazas en conflicto sino por considerar que de acuerdo con una larga tradición latente en este pueblo, Aguascalientes representaba en el concierto nacional la imagen viva de la concordia, de la hospitalidad y de la paz (Ibid).

La guerra cristera que comenzó en 1926 incendió estados y regiones cercanas y empujó hacia Aguascalientes una inmigración que a la postre le ha significado un enriquecimiento; aquel núcleo poblacional que huyendo de la guerra se asentó en este estado, constituyó el germen de lo que sería la segunda cuenca lechera del país y un gran centro distribuidor de ganado; por otra parte, el éxodo de tantas gentes de los Altos de Jalisco principalmente, reforzó los elementos torales de la cultura local (Ibid).

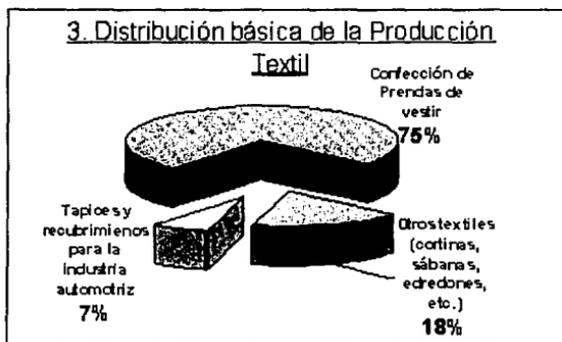
Los primeros colonos que se asentaron aquí en la segunda mitad del siglo XVI fundaron huertos frutales que todavía hace pocos años seguían regalando con sus deliciosas manzanas a los paladares de propios y extraños, y aunque el avance implacable de la urbanización fue tragándose poco a poco estos huertos, la vocación fruticultora de Aguascalientes se fue extendiendo por toda la región. Este amor a la tierra ha sido transmitido de generación en generación (Ibid).

Es importante mencionar que el lema del escudo de Aguascalientes reza así: "Agua clara, claro cielo, buena tierra y gente buena", lo cual describe con gran precisión, mucho de lo que hoy es este pujante estado (Gobierno de Aguascalientes,2003).

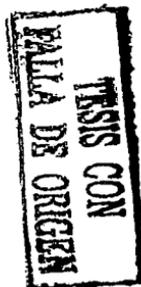
4.2 Economía

Tres de las actividades principales que responden a un 92.4% de la producción son: la maquinaria y equipo, productos alimenticios, bebidas y tabaco, textiles y artículos para vestir. La industria textil es particularmente importante por el valor de sus ventas y el número de empleos directos que genera (Ibid).

Gráfica 4.1.



Fuente: Gobierno de Aguascalientes, 2003.



Aguascalientes se basa en el desarrollo de parques industriales completamente funcionales, con una especial atención en promover a las compañías en otros municipios, en que los diseños estén de tal forma que se les proporcionen todos los servicios necesarios tales como, líneas telefónicas, agua, alcantarillado, seguridad, accesos de transporte para la gente, materiales y productos (Gobierno de Aguascalientes, 2003).

El gobierno y el sector privado incluyendo a los inversionistas extranjeros han creado un corredor de seis parques industriales contiguo a los caminos y líneas ferroviarias para mejor maneobrabilidad. Gracias a su infraestructura y a la disponibilidad de mano de obra experimentada, Aguascalientes está atrayendo

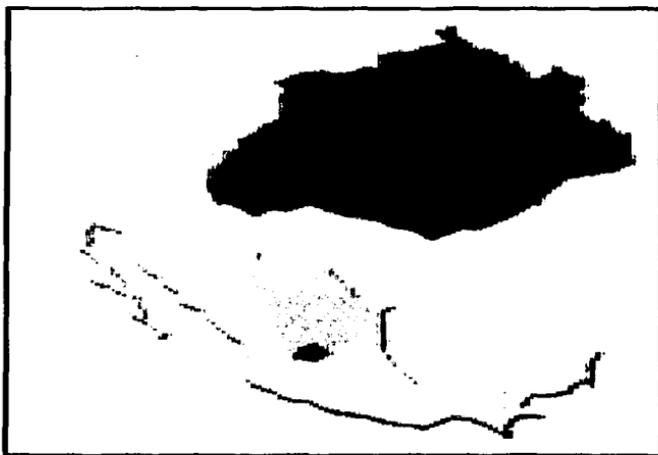
importantes inversionistas nacionales y extranjeros (entre ellos XEROX, NISSAN, TEXAS INSTRUMENTS), quienes han creado un ambiente ideal para un crecimiento equitativo y eficiente (Ibid).

En virtud de que la industrialización de Aguascalientes es un fenómeno relativamente reciente, en los últimos años la estructura económica, los esquemas de producción y comercialización, han presentado cambios importantes en sus formas tradicionales de funcionamiento, buscando con dichas modificaciones una mayor productividad y competitividad en el mercado (Ibid).

En este sentido es que ha comenzado a desarrollarse un mayor y más fuerte encadenamiento productivo entre las compañías de la región.

El gobierno de Aguascalientes opina que la privilegiada ubicación geográfica del estado y su excelente infraestructura en comunicaciones y transportes hacen de Aguascalientes el estado mejor localizado del país.

Figura 4



Fuente: Gobierno de Aguascalientes, 2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En Aguascalientes predomina la gente joven dentro de su población, lo que asegura un importante mercado laboral cada año (Gobierno de Aguascalientes,2003).

En datos presentados por el Gobierno de Aguascalientes, se dice que la población tiene un buen nivel de educación, ya que cuentan con uno de los mejores sistemas educativos en nuestro país. Esto servirá para determinar el nivel de educación de los trabajadores de la industria del vestido y con ello hacer un análisis si en realidad se asegura un mercado laboral en el futuro.

Dentro de la infraestructura industrial, cuenta con un corredor de 40 kilómetros, que alberga un parque de 27 hectáreas; el Gobierno del Estado ha valorado altamente el cultivar relaciones positivas y productivas con el sector empresarial, lo que ha permitido mantener un clima propicio para inversiones y comercio.

4.3 RESULTADO DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES

La encuesta se realizó del 16 al 22 de febrero del año 2003. La encuesta fue aplicada por académicos y becarios miembros del equipo de investigación: Dra. Isabel Rueda Peiro (responsable del proyecto), Dra. Nadima Simón Domínguez (corresponsable), Dra. María Luisa González Marín, Mtra. Marina Chávez Hoyos, Mtra. María Antonieta Martín Granados, Mtro. Arturo Sánchez y la Mtra. Laura Cervantes Benavides; los investigadores fueron acompañados por dos becarias del proyecto: Alejandra Altamirano y Adín Elva Rebollo Chimal y por un estudiante extranjero de doctorado de la Facultad de Economía Tetsuro Narita.

La captura y el proceso de los datos fue elaborado por Adín Elva Rebollo Chimal, supervisado por la Dra. Nadima Simón.

El reporte final de las encuestas del cual se tomaron algunos datos para efectos de esta tesis, fue elaborado por la Dra. Nadima Simón Domínguez.

Como se mencionó anteriormente, en este capítulo se analizan los resultados obtenidos en las encuestas realizadas en el estado de Aguascalientes. Dichos resultados sirvieron para obtener datos acerca de las condiciones de seguridad social y laborales en que se encuentran los trabajadores de la industria del vestido.

Los cuestionarios realizados para aplicar las encuestas se dirigieron a tres grupos principalmente:

- Empresas de la Industria del Vestido (empresarios y/o dueños);
- Trabajadores de las empresas de la Industria del Vestido y
- Trabajadores a domicilio de la Industria del Vestido.

La muestra para realizar las encuestas a empresas, se realizó gracias a un directorio proporcionado por la Cámara Nacional de la Industria del Vestido del Estado de Aguascalientes, mediante el cual se seleccionaron diferentes giros dentro de esta industria, ya que es importante mencionar que es muy diversa. Una vez seleccionada la muestra se concertaron las entrevistas vía telefónica desde la ciudad de México, para posteriormente dirigirnos al estado (el grupo de investigadores y becarios) y poder concretar estas entrevistas.

Las entrevistas a trabajadores se realizaron con previa autorización de los dueños o empresarios, lo cual tuvo algunos inconvenientes: en algunos casos se negaron a permitirnos aplicar estas entrevistas, excusando que se iban a distraer o que deteníamos la producción, en los casos que sí lo permitieron nos mandaban trabajadores seleccionados por ellos. Por estos motivos la selección no fue aleatoria y se considera que nos es representativa.

A pesar de estas circunstancias, los resultados obtenidos ayudarán a conocer las condiciones laborales y de seguridad social de los trabajadores de la industria del vestido, y permitirán aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

En el caso de los que trabajan en su domicilio, no se obtuvo información para localizar e éstos, debido a que este tipo de trabajadores no está registrado en alguna Institución. Así, preguntando a los pobladores de Aguascalientes y también gracias a la ayuda de una de las investigadoras de este proyecto que radica en Aguascalientes, pudimos obtener los nombre de los poblados dedicados a esta actividad. Los poblados en dónde realizamos estas encuestas fueron Luis Moya, Jesús María, San Francisco y en la propia ciudad de Aguascalientes.

Encontrándonos en estas poblaciones nos dimos a la tarea de ir preguntando casa por casa si se dedicaban a esta actividad, y sólo así se obtuvo la muestra de las personas que trabajan en su domicilio.

A continuación se enumeran los resultados de la muestra:

39 encuestas a empresas de la Industria de la Confección

43 encuestas a trabajadores de las empresas de la Industria de la Confección

y 24 encuestas de trabajadores en su domicilio.

Una vez que se tuvo el total de la muestra, se prosiguió con la codificación de cada uno de los cuestionarios para facilitar el registro en el programa SPSS, que nos arroja información estadística y ayudó para facilitar el análisis de las entrevistas.

4.3.1 Empresas de la Industria del vestido

Como se mencionó anteriormente los cuestionarios que se aplicaron en Aguascalientes (dentro del proyecto "La inserción de empresas de los estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global"), se elaboraron para

conocer varios puntos acerca de esta industria, pero en este trabajo solo se tomaron los puntos relacionados con las prestaciones que se otorgan a los trabajadores de esta industria, así como sus condiciones de trabajo y otro punto importante en este trabajo el comportamiento de esta cadena productiva.

4.3.1.1 Características de los entrevistados

Como ya se mencionó procuramos entrevistar a los dueños y/o directivos de las empresas; el nivel jerárquico de los entrevistados fue como sigue:

	No. de empresas
Presidente	4
Director General	10
Director de Finanzas	1
Gerentes	16
Otros	<u>8</u>
Total	39
	===

En caso de no estar presente alguno de los directores o gerentes en el momento de la entrevista, aplicamos el cuestionario a los encargados de la empresa en ese momento. Detectamos que 19 de los entrevistados eran los dueños de su empresa y ocho eran familiares del dueño o de los accionistas.

En relación al nivel de escolaridad de los 39 entrevistados, sólo siete tienen una carrera profesional. Esto nos dice que son empresas familiares que van heredando su negocio a otras generaciones y estos los han ido aprendiendo a través del tiempo y experiencia de otros el manejo de su empresa o simplemente son personas que nos les interesa terminar sus estudios, por no verlo como una necesidad.

4.3.1.2 Giro o actividad principal de las empresas de la muestra

Todas las empresas de la muestra tienen como giro o actividad principal la confección de prendas de vestir, salvo una que se dedica a la comercialización de maquinaria e insumos, la cual consideramos importante visitar porque forma parte de la cadena productiva de la industria del vestido. Las prendas de vestir que confeccionan dichas empresas es muy variada: ropa infantil, pantalones de mezclilla de mujer y de hombre, guantes, corsetería, ropa deportiva, uniformes industriales y escolares, calcetines, vestidos para dama, entre otros.

De las 39 empresas visitadas, 19 no han exportado. Los principales productos de exportación de estas empresas son: ropa de mezclilla, uniformes, vestidos de dama y de niña, ropa de bebé, entre otros. Nueve de estas empresas declararon como giro o actividad principal la maquila de ropa.

Cuadro 4.1

CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES

Tamaño	Número de trabajadores	No. de empresas	% a
Micro	0 30	13	33
Pequeña	31 100	11	28
Mediana	101 500	13	33
Grande	Más de 500	2	5
Total		39	99

Fuente: Simón, 2003. Se clasificó a las empresas de acuerdo con el criterio de la Secretaría de Economía para la manufactura publicado en 2002.

a) La columna de % no suma 100 debido al redondeo de las cifras.

Estas dos gráficas nos ayudan a saber el tamaño de las empresas entrevistadas y así, tener una clasificación para darnos un panorama de la situación de estas. Y podemos decir que en esta cadena encontramos desde la grande exportadora hasta una micro y más adelante analizamos el último eslabón en esta cadena productiva, el trabajo en su domicilio.

Cuadro 4.2

VENTAS ANUALES EN 2002 DE LAS EMPRESAS EN LA MUESTRA

Ventas anuales (pesos)	Número de empresas	%a
0 -- 1,000,000	10	25.6
1,000,001 -- 3,000,000	5	12.8
3,000,001 -- 6,000,000	4	10.3
6,000,001 -- 9,000,000	3	7.7
9,000,001 -- 30,000,000	5	12.8
30,000,001 -- 45,000,000	4	10.3
144,000,000 --200,000,000	2	5.1
2,000,000,000	1	2.6
4,500,000,000	1	2.6
No contestaron	4	10.3
Total	39	100.1

Fuente: Simón, 2003.

a) La columna de % no suma 100 debido al redondeo de las cifras.

Referente al origen del capital se obtuvo que el 85% de las empresas es nacional, el 8% es de origen extranjero y el otro 8% tiene capital mixto tanto nacional como extranjero

El origen del capital extranjero es predominantemente de los Estados Unidos (EUA), país que invierte en cinco empresas de las empresas; sólo una empresa visitada tiene procedencia del capital diferente, que es de Hong Kong.

4.3.1.3 Desempleo en los últimos tres años

Otro punto que se menciona es el número de trabajadores contratados y retirados durante los últimos tres años, ya que este dato nos ayuda a confirmar las estadísticas que se mencionaron en el capítulo 2, de que el empleo ha disminuido considerablemente, no sólo en los últimos tres años, sino que sigue tendiendo a disminuir.

Se obtuvieron estos datos acerca de funcionarios, empleados administrativos, vendedores, técnicos y operarios pero el dato que sobresale es referente a los

operarios, porque de un total de 24 empresas se obtuvo que hubo 4,528 disminuciones de trabajadores, mientras que 31 empresas respondieron que solo han aumentados 541 el numero de trabajadores. Haciendo una comparación entre ambos, tenemos que es grande la diferencia, ya que hubo mucho mas despidos que contrataciones. Esto se confirma con los comentarios hechos por directivos, de que han tenido que reducir capacidad instalada y por consiguiente su personal ante la baja de la demanda.

La polivalencia y el desarrollo de multihabilidades es promovida por las empresas principalmente entre los obreros y técnicos como respuesta a la flexibilidad de la producción, ya que es una constante en esta industria como en los cambios de diseños, modelos y productos para responder a los de la moda y a las fluctuaciones de la demanda. Este punto también es de importancia, ya que como consecuencia de esto se desprende la siguiente información (Simón,2003).

Referente a lo anterior, cuando se les preguntó si sus trabajadores cambian de puesto, el 28.2% de los entrevistados contestó que lo hacen frecuentemente, el 49% dijo que solamente cambian algunas veces y en cinco empresas los trabajadores permanecen siempre en el puesto para el que fueron contratados. Lo anterior nos muestra, que si bien se da la polivalencia en las empresas, la mayoría de éstas no cambian con frecuencia a los trabajadores de sus puestos habituales (Ibid).

Es importante mencionar el impacto de las crisis de 1995 y la de 2001, ya que estas también son las causas del desempleo porque como se mencionó anteriormente la industria del vestido viene inmersa en toda una cadena que si perjudica al más grande también al más pequeño. En los resultados se obtuvo que les afecto más la crisis de 2001 que la de 1995 y la crisis de 2001 nos sigue perjudicando.

4.3.1.4 Salarios de los trabajadores

De acuerdo con las respuestas que dieron los directivos entrevistados, se elaboró el siguiente cuadro de los rangos de los obreros:

Cuadro 4.3

Rango de salarios	No. de empresas	%
Entre 0 y 1 salario mínimo	2	5.1
Entre 1 y 2 salarios mínimos	5	12.8
Entre 2 y 3 salarios mínimos	24	61.5
Entre 3 y 4 salarios mínimos	6	15.4
Más de 4 salarios mínimos	0	0
No contestaron	<u>2</u>	<u>5.2</u>
Total	39	100.0

Fuente: Simón, 2003.

En el cuadro 4.3 puede verse que ningún empresario dijo pagar más de cuatro salarios mínimos a sus obreros. Cabe resaltar que dos de ellos reconocieron pagar menos del salario mínimo y podemos también observar que la mayoría (62%) ganan entre 2 y 3 salarios mínimos, situación que fue corroborada en las entrevistas a algunos trabajadores de dichas empresas (Simón, 2003). (Véase el análisis de la encuesta a trabajadores).

4.3.1.5 Condiciones laborales de los trabajadores

En cuanto a la pregunta si sus trabajadores están sindicalizados, el resultado fue que veintitrés empresas (59%) si tienen sindicato. Sin embargo, cuando entrevistamos a los trabajadores sólo el 32.6% contestó pertenecer a algún sindicato.

Prestaciones a los trabajadores

En el cuadro siguiente se resumen las prestaciones que otorgan a sus trabajadores, recordando que las obligatorias por ley son el seguro social de inicio, 6 días de vacaciones y 15 días de aguinaldo.

Cuadro 4.4

Prestaciones	No. de empresas	%
Seguro Social	37	95
Aguinaldo	38	97
Vacaciones pagadas	38	97
Transporte al trabajo	12	31
Reparto de utilidades	27	69
Caja de ahorros	16	41
Guarderías	8	21
Vivienda (Infonavit)	35	90

Fuente: Simón, 2003.

Como podemos observar en el cuadro 4.4 casi todas las empresas contestaron dar las prestaciones mínimas de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, al entrevistar a algunos trabajadores detectamos que alrededor de un 15% no recibe aguinaldo ni le pagan vacaciones.

En cuanto a la rotación de personal en general los empresarios manifestaron que ésta es en términos generales es regular como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 4.5

Rotación de personal	No. de empresas	%
Muy alta	6	15.4
Alta	2	5.1
Regular	11	28.2
Baja	7	17.9
Muy baja	9	23.1
No contestaron	<u>4</u>	<u>10.3</u>
Total	39	100.0

Fuente: Simón, 2003.

Principales causas de la rotación de personal en las empresas son:

- Antiguamente había mucha demanda de fuerza de trabajo y la gente sabía que se podía ir conseguir de inmediato trabajo en otra empresa. Hoy las cosas han cambiado y hay poca rotación de personal porque hay poca demanda de trabajo.
- Otra causa de la rotación es que las mujeres se casan y el marido ya no las deja trabajar.
- Se puede mencionar que los trabajadores se retiran porque los sueldos son bajos y muchos se van a otras localidades del país y a los Estados Unidos a buscar oportunidades de trabajo y mayores ingresos.
- Otro hecho es que los trabajadores no se lleven bien entre sí, que no se adapten a la empresa y que no reciban el trato adecuado por parte de los supervisores y esto también origina que se cambien de trabajo.
- También comentan que la falta de cultura hacia el trabajo, ya que los obreros no ven la importancia de tener antigüedad en la empresa, pues el 64% de los entrevistados comentó que los trabajadores permanecen en sus empresas cinco años como máximo en promedio.

Cuando se dio el incremento de la maquila en Aguascalientes se incrementó la rotación de personal porque las empresas empezaron a competir en los sueldos y prestaciones, y los trabajadores se fueron a aquellas que les ofrecieron las mejores condiciones de empleo (Simón,2003).

Se les preguntó si promueven u organizan eventos para tener un mejor ambiente laboral o para evitar tanta rotación de trabajadores y los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 4.6

	No. de empresas	%
Reuniones sociales	19	48.7
Actividades deportivas	14	35.9
Festejos de cumpleaños	25	64.1
Excursiones	7	17.9

Fuente: Simón,2003.

El punto anterior es importante, porque está relacionado con el aspecto de si a los dueños les interesa incentivar o motivar a sus trabajadores con algún tipo de evento, como los mencionados anteriormente. Aparentemente 19 empresas (49%) respondieron que promueven reuniones sociales pero constatando las respuestas con los trabajadores obtuvimos que solo 9 (21%) confirmaron esto, es decir que se contradicen las respuestas de los dueños; en actividades deportivas fue 14 (36%) dueños contra 9 (21%) trabajadores; excursiones 7 (18%) dueños contra 2 (5%); y festejos de cumpleaños 25 (64%) contra 14 (33%) de trabajadores, esta última se da más pero entre los trabajadores, no necesariamente son los dueños los que lo promueven.

Es importante mencionar que no todas las empresas subcontratan y/o maquilan como veremos en el cuadro siguiente sus actividades primordiales:

Cuadro 4.7

% que realiza en subcontratación y/o maquila	No. de empresas	%
0	19	48.7
10	2	5.1
30	1	2.6
50	3	7.7
70	1	2.6
80	1	2.6
99	1	2.6
100	10	25.6
No contestó	1	2.6
Total	39	100.00

Fuente: Simón, 2003.

Como podemos observar, 19 empresas (49% casi la mitad de la muestra) no subcontratan y/o maquilan 8 empresas (21%) si lo hacen de entre un 10 a 80 por ciento y cerrando números contando el de 99, hablaríamos de 11 empresas (28%) se dedican al 100% a la subcontratación y/o maquila, conjuntamente podemos decir que es la otra mitad de la muestra, una parte significativa dedicada a esta actividad.

4.3.1.6 Ventajas y desventajas de la subcontratación para las empresas

A continuación se señala la opinión de los entrevistados en relación de las ventajas y desventajas que tienen las empresas al subcontratar procesos y actividades. Cabe destacar en el caso de veintidós empresas esta pregunta no procedió porque no han subcontratado.

a) VENTAJAS:	Número de empresas
Diversificar su producción	5
Disminuir costos	8
Aumento de su producción	8
Tener acceso a la tecnología	3
Otras	2

b) DESVENTAJAS

Dificultad para controlar la calidad	9
Conseguir maquileros	1
Riesgo de copia o venta de los productos	8
Aumento de costos	3
Otras	3

La principal ventaja que tienen los empresarios para subcontratar parte de su proceso productivo, podemos señalar que es la disminución de costos y la falta de capacidad para hacer frente a los aumentos en la demanda. Entre las principales desventajas señaladas están los problemas de control de calidad y el riesgo que corren de que les copien sus productos y los vendan por su cuenta los subcontratistas y/o maquileros.

También preguntamos a los entrevistados qué clase de apoyos proporcionan a sus subcontratistas o maquileros, siendo sus respuestas las siguientes:

Cuadro 4.8

Tipo de apoyos brindados	Número de empresas
Capacitación	8
Asesoría tecnológica	6
Asesoría administrativa	3
Financiamiento	6
Provisión de maquinaria y equipo	8
Mejora de la calidad	11

Fuente: Adaptado de Simón, 2003.

Las respuestas a este cuestionamiento a los empresarios refleja principalmente la preocupación por la mejora de la calidad de sus productos, pues como ya vimos la dificultad de controlar ésta es una de las principales desventajas que enfrentan las empresas al dar a subcontratar partes de su proceso productivo.

4.3.2 Trabajadores de la Industria del vestido

Este es el resultado del segundo cuestionario aplicado a los trabajadores de la industria del vestido y éste se comparará con las respuestas dadas por los dueños y/o administradores.

Dentro de las encuestas realizadas a trabajadores de la industria del vestido, se mencionarán primeramente las características particulares de dichas personas, posteriormente se dan los resultados de éstas encuestas, pero sólo en cuanto al aspecto de seguridad social, objeto de estudio de este trabajo, ya que los cuestionarios se diseñaron para conocer varios aspectos de los trabajadores.

4.3.2.1 Características de los entrevistados

Un primer aspecto es la proporción en cuanto al sexo, obteniendo como resultado lo siguiente:

Cuadro 4.9

Sexo	Frecuencia	%
Femenino	32	74.4
Masculino	<u>11</u>	<u>25.6</u>
Total	43	100.00

Fuente: Simón, 2003.

Como podemos observar en el cuadro 4.9, se obtuvo que el 74% son mujeres un porcentaje muy por arriba de los hombres, por lo que podemos decir que esta actividad es típicamente femenina.

Cuadro 4.10

Edad		
Rangos de edad	No. de trabajadores	%
Menores de 18 años	5	11.6
De 18 a 21 años	7	16.3
De 22 a 30 años	15	34.9
De 31 a 40 años	8	18.6
De 41 a 50 años	7	16.3
Más de 50 años	<u>1</u>	<u>2.3</u>
Total	43	100.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

El promedio de edad de los 43 trabajadores es de 29.6 años (desviación estándar =10.45), pero si lo calculamos para hombres y mujeres vemos que esta tiene en promedio menos años que los varones; aún cuando la diferencia no es significativa (Simón,2003).

Un caso particular fue en una empresa de las más grandes de Aguascalientes que visitamos y es que nos percatamos que un 90% de sus trabajadores eran mujeres, además de que eran muy jóvenes, caso contrario en otras empresas, en las que sus trabajadoras eran personas con más edad y experiencia. Esto se asocia a que algunos argumentan que buscan la experiencia en sus trabajadoras y otros a la fuerza de los más jóvenes y que no tienen mañas que perjudiquen su capacitación.

Es importante señalar el nivel de escolaridad, ya que puede ser determinante para personas con bajo nivel el dedicarse a ésta actividad, puesto que no requiere un nivel de estudios alto para poder realizarla.

Cuadro 4.11
Escolaridad

Máxima escolaridad	No. de trabajadores	%*
Ninguna	2	4.7
Primaria incompleta	3	7.0
Primaria completa	17	39.5
Secundaria	15	34.9
Carrera técnica	2	4.7
Preparatoria	3	7.0
Profesional	1	2.3
Total	43	100.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* El total de esta columna puede no sumar 100 debido al redondeo de las cifras.

Derivado de lo anterior podemos deducir que el nivel de escolaridad es muy bajo ya que el 86% de los entrevistados llegó como máximo a estudiar la secundaria y el 12% no tienen certificado de primaria. Otras causas de la falta de preparación, es la escasez de recursos ya que a una edad temprana tienen que ayudar a sostener a la familia.

Cuadro 4.12
Estado civil

Estado civil	No. de trabajadores	%
Soltero	20	46.5
Casado	22	51.2
Divorciado	<u>1</u>	<u>2.3</u>
Total	43	100.0

Fuente: Simón,2003.

Observando el cuadro 4.12 en cuanto al estado civil, esta muy parejo en cuanto a personas casadas y solteras, por lo que no se puede hacer una conclusión sólo se puede decir que en esta industria el rango de edad varía mucho, porque encontramos desde jóvenes hasta personas en edad avanzada. El siguiente cuadro se menciona con la finalidad de conocer las proporciones por sexo:

Clasificación del estado civil según sexo

Cuadro 4.13
Estado civil

Sexo	Casado	Soltero	Divorciado	Total
Femenino	13 40.6%	18 56.3%	1 3.1%	32 100.0%
Masculino	9 81.8%	2 18.2%	0	11 100.1%
Total	22 51.2%	20 46.5%	1 2.3%	43 100.0%

Fuente: Simón,2003.

A continuación se mencionará el número de hijos de los trabajadores, ya que este dato nos permitirá saber las necesidades de los trabajadores (el cual debe reflejarse en su salario) de la industria del vestido, ya que el salario que ganan, en algunas ocasiones es para mantener a toda una familia.

Cuadro 4.14

No. de hijos de los trabajadores entrevistados

Número de hijos	Frecuencia	%
0	20	46.5
1	5	11.6
2	5	11.6
3	8	18.6
4	3	7.0
5	2	4.7
Total	43	100.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Como puede observarse el 30% de los trabajadores entrevistados tienen 3 hijos o más y el 47% no tienen hijos, este motivo se puede justificar por su edad o estado civil como se mencionó anteriormente.

Conjuntamente con el número de hijos vamos a analizar su número de dependientes económicos, y aquí pueden estar incluidos los hijos, padres hermanos y otros:

Cuadro 4.15

No. de dependientes económicos	No. de trabajadores	%
Ninguno	5	11.6
De 1 a 2	17	39.5
De 3 a 4	10	23.3
De 5 a 7	5	11.6
No contestaron	6	14.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Podemos observar que 17 trabajadores (40%), tiene de uno a dos dependientes económicos, 10 (23%) de tres a cuatros y 5 (12%) de cinco a siete personas que sobreviven con un sueldo que apenas les alcanza y en muchos casos no es suficiente como veremos más adelante los rangos de salario.

4.3.2.2 Percepciones de los trabajadores entrevistados

En el siguiente cuadro se presenta el sueldo base de los trabajadores, es decir, sin otras percepciones:

Cuadro 4.16

Sueldo base de los trabajadores de la muestra		
Rango de salario	No. de trabajadores	%
Menos de \$ 400.00	4	9.3
De \$401.00 a \$500.00	11	25.6
De \$501.00 a \$600.00	15	34.9
De \$601.00 a \$700.00	6	13.9
De \$701.00 a \$800.00	4	9.3
De \$801.00 a \$1,000.00	1	2.3
De \$1,300.00 a \$1,500.00	2	4.7
Total	43	100.0

Fuente: Simón, 2003.

Como puede observarse en el cuadro anterior el 70% de los trabajadores tiene un sueldo base igual o menor a \$600.00 y sólo tres ganan más de \$800.00 semanales. el sueldo promedio de los 43 empleados es de \$600.51 y si lo calculamos por sexo, encontramos que las mujeres tienen un sueldo promedio semanal de \$587.00, el cual es menor al de los varones que ganan en el mismo periodo un salario medio de \$640.00.

Si sumamos al sueldo base de cada trabajador, los cobros que hacen por horas extra, productividad, puntualidad y otros incentivos económicos, obtenemos el siguiente cuadro

Cuadro 4.17
Sueldo total más prestaciones de los trabajadores

Rango de salario	No. de trabajadores	%
Menos de \$ 400.00	4	9.3
De \$401.00 a \$500.00	4	9.3
De \$501.00 a \$600.00	7	16.3
De \$601.00 a \$700.00	10	23.3
De \$701.00 a \$800.00	3	6.9
De \$801.00 a \$1,000.00	7	16.3
De \$1,001.00 a \$1,300.00	5	11.6
De \$1,300.00 a \$1,500.00	3	7.0
Total	43	100.0

Fuente: Simón, 2003.

Si comparamos las dos tablas, la del sueldo base y en la que están incluidas todas sus percepciones más prestaciones observamos que a muchos de los trabajadores su sueldo se mantuvo igual, y es el caso de los que ganan menos de \$400.00, que además de ser poco su sueldo no les brindan otras prestaciones.

En el cuadro siguiente podemos ver que sólo el 21% de los entrevistados trabaja hasta 40 horas a la semana; el 18.6% labora 50 horas o más. Esto deja ver las largas jornadas de trabajo en este tipo de industria, tanto para varones como para mujeres. El 54% de éstas trabajan horas extras, porcentaje mayor que el de los varones, ya que sólo el 44% de los que entrevistamos dijo que trabaja horas extras. Sin embargo, cuando el patrón se los requiere, los hombres aceptan

trabajar fuera del su horario normal en mayor medida que las mujeres, quienes no pueden disponer libremente del tiempo que le dedican a las labores de la casa y al cuidado de los hijos, ya que solo tres trabajadores (dos mujeres y un varón) tienen acceso a guarderías como una prestación (Simón,2003).

Cuadro 4.18

Horas de trabajo a la semana

	No. de trabajadores	%
30	1	2.3
40	8	18.6
45	5	11.6
47	8	18.6
48	11	25.6
50	5	11.6
55	3	7.0
No contestó	2	4.7
Total	43	100.00

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

De los 43 trabajadores en la muestra, 14 son el único sostén de su familia, de los cuales 10 son mujeres (31%), porcentaje muy similar al de los varones (36%); esto revela que en Aguascalientes como en muchos estados de la República cada vez es mayor el número de mujeres que son jefas de familia, quienes trabajan doble y hasta triple jornada sin los apoyos necesarios para el cuidado de sus hijos.

Ocho trabajadores, de los cuales tres son mujeres, nos reportaron que tienen que realizar otra actividad para completar su ingreso, entre las que se encuentran trabajos diversos: en una estética, en el campo, en una carnicería, entre otros. Uno de los trabajadores es dueño de una tienda de abarrotes, otro produce paletas y helados, dos se dedican a la venta de productos y otro a la fontanería (Simón,2003).

4.3.2.3 Prestaciones que proporcionan las empresas a los trabajadores

Cuadro 4.19

Prestaciones	No. de trabajadores	%
Seguro Social	39	91
Aguinaldo	37	86
Vacaciones pagadas	36	84
Transporte al trabajo	14	33
Reparto de utilidades	18	42
Vales de despensa	6	14
Guarderías	3	7

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Podemos ver en relación a las prestaciones aún en las obligatorias como seguro social, vacaciones aguinaldo, que no todos los trabajadores las reciben; ya que sólo las dan en las empresas más grandes y en el caso de estas empresas dan prestaciones superiores a las de la Ley.

En ocasiones, éstos no conocen sus derechos laborales, ni mucho menos algunos beneficios adicionales que pueden obtener como es el de los créditos FONACOT, como lo demuestra el hecho de que sólo tres trabajadores lo han obtenido. Algunas empresas proporcionan a sus empleados servicio de transporte, sobre todo cuando éstas se localizan en las afueras de la ciudad. Como es el caso de algunos de los trabajadores que viven en poblados alejados de la ciudad de Aguascalientes y les toma mucho tiempo llegar a su lugar de trabajo, como lo demuestra el hecho de que once empleados dijeron que tardan una hora o más para ir de su casa al trabajo (Simón,2003).

4.3.2.4 Estabilidad en el empleo

El siguiente cuadro permite darnos cuenta de que no existe una estabilidad por la antigüedad que tienen:

Cuadro 4.20

Antigüedad en años	No. de trabajadores	%*
De 1 a 2 años	21	48.8
De 3 a 4 años	7	16.3
De 7 a 10 años	9	20.9
De 11 a 13 años	4	9.3
De 16 a 19 años	<u>2</u>	<u>4.6</u>
Total	43	100.0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* Las cifras pueden no sumar 100 debido al redondeo de las cifras.

Solo seis (14%) de los trabajadores entrevistados tiene una antigüedad en su trabajo de más de diez años. La mayoría tiene poco tiempo en su empleo actual, lo cual puede ser producto de la alta rotación de personal en esta industria o bien el hecho de que, según comentarios de los empresarios se entrevistaron, que muchas fábricas han tenido que cerrar y despedir a los trabajadores.

Se les preguntó a los trabajadores si tenían un contrato de trabajo, y 33 de ellos (76.7%) respondieron que sí, de los cuales sólo 11 (25.6%) contestaron que había sido por escrito. Cabe aclarar que muchos de ellos, aún cuando nos dijeron que sí tenían contrato, no recordaban si lo habían firmado o no; sólo 19 (44.2%) trabajadores reconocieron que eran de planta.

4.3.3 Trabajadores en su domicilio

Una vez que se analizaron desde la micro hasta la grande empresa en cuento a lo que le brinda a su trabajador o no, se dejó al final el trabajo en domicilio siendo el último en la cadena productiva de la industria del vestido.

4.3.3.1 Características de los trabajadores en su domicilio

Dentro del recorrido llevado a cabo en las poblaciones mencionadas anteriormente, obtuvimos 24 entrevistas de personas dedicadas al trabajo a domicilio.

Un primer punto que nos pareció interesante es que el trabajo de la mujer predomina considerablemente en esta actividad, ya que, resultó que el 71% son mujeres dedicadas a esta actividad mientras que solo el 29% son hombres.

Derivado de lo anterior podemos ver las razones por las cuales comenzaron con esta actividad.

Cuadro 4.21

CAUSAS POR LAS QUE COMENZARON ESTA ACTIVIDAD

Principales causas	No. de entrevistas	%
- Para ayudar a sostener a la familia	11	46
- Para sostener a la familia	6	25
- otros motivos*	7	29

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Es importante mencionar las otras causas como son: por gusto personal, por tradición y porque despidieron a su marido, haciendo hincapié, que no fueron trascendentales estas causas.

En cuanto a la edad podemos mencionar que la mayoría de las personas entrevistadas son gente adulta y podemos la clasificaremos en tres grupos principales:

Cuadro 4.22

%*	Años de edad
25%	entre los 30 a 39 años,
42%	entre los 40 a 49 años
29%	más de 50 años

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* Solo una persona era menor de 20 años lo que representa el 4% restante.

Como podemos ver en el cuadro siguiente el tiempo que llevan trabajando en esta actividad es muy variado:

El tiempo que llevan trabajando va en proporción a la edad de las personas dedicadas a esta actividad.

Cuadro 4.23

TIEMPO TRABAJANDO EN ESTA ACTIVIDAD

Años	No. de entrevistas	%1)
De 1 a 5 años	4	16
De 6 a 10 años	1	4
De 11 a 15 años	5	20
De 16 a 20 años	3	12
De 21 a 25 años	3	12
De 26 a 30 años	3	12
Más de 30 años	4	16

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Al ver las circunstancias en que se encuentran los trabajadores a domicilio se dirigió una parte de la entrevista, para conocer las ventajas y desventajas que les representa esta actividad;

4.3.3.2 Principales desventajas de este oficio

Desventajas

- No siempre hay trabajo.
- Devuelven la prenda para volverla a hacer.
- Descuentan por defectos.
- No pagan a tiempo.
- Perdida de tiempo por retrasos en la entrega de materiales.

Cabe señalar que entre los comentarios que nos hicieron en cuanto a las desventajas es la falta de capital para invertir.

En cuanto a las ventajas, en muchas de las entrevistas las personas se abstuvieron de opinar que hubiera ventajas, pero de las ventajas que mencionaron se obtuvo lo siguiente:

Ventajas

- La principal causa que pudimos percibir, es que esta actividad tiene de ventaja que les representa tener trabajo en casa y es de mucha ayuda principalmente para las amas de casa, para el cuidado de los hijos y de sus hogares.
- Cuando bajan las ventas ellos siguen trabajando.
- No tiene que diseñar solo cosen piezas.
- Para otros es ventaja por el costo.

Dentro de las actividades principales tenemos en primera instancia que el 50% son maquiladores y el otro 50% trabajan por su cuenta.

4.3.3.3 Personas dedicadas a la maquila

Dentro de las personas dedicadas a la maquila obtuvimos que solo maquilan para una sola persona, por lo que no tienen diversidad de clientes y esto les puede perjudicar en algún momento al perder a su único cliente.

Dentro de los apoyos que reciben de las empresas que les dan a maquilar los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Cuadro 4.24

Apoyos recibidos	No. de personas que sí reciben este apoyo*
Capacitación	4
Financiamiento	4
Maquinaria	2
Materias primas	6
Otros	0

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* En las cifras sólo están incluidas las 12 entrevistas que son el 50% de los que se dedican a maquilar.

A continuación se muestra un cuadro donde podemos observar las causas por las que a su vez dan a maquilar las personas dedicadas a la maquila:

Cuadro 4.25

RAZONES PARA DAR A MAQUILAR

Motivos de dar a maquilar	No. de entrevistas
Para cumplir con los pedidos	6
Sale más barato que tener empleados	2

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Cabe mencionar que de las personas dedicadas a la maquila solo 8 respondieron a esta pregunta, el resto no contestó y ya se mencionó que los demás trabajan por su cuenta.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

A más de la mitad de los entrevistados les ayudan otras personas, es decir, a 13 personas (54%) les ayudan, a 10 personas no les ayuda nadie en la elaboración de su trabajo y una persona no respondió a esta cuestión.

Revisando cuidadosamente los cuestionarios, concretamente algunas preguntas abiertas, se obtuvo que las personas que les ayudan en su trabajo son todos familiares, ya sea hijos, hermanos, esposos (as) o padres, por lo que podemos decir que el trabajo a domicilio es una actividad familiar.

Mencionado lo anterior, se elaboró un cuadro donde podemos ver el número de personas que les ayudan a realizar esta actividad.

Cuadro 4.26
No. DE PERSONAS QUE AYUDAN EN EL TRABAJO A DOMICILIO

No. de personas que colaboran	No. de entrevistas*
1	5
2	2
3	3
4	1

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* El total de estas cifras es solo sobre 13 personas que reciben ayuda de otras personas, por lo que las cifras no sumarán el total de entrevistas.

El realizar el cuadro de sus percepciones nos ayudó a determinar el tamaño de estos talleres, como se muestra a continuación:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Cuadro 4.27

PERCEPCIONES DE TRABAJADORES EN SU DOMICILIO

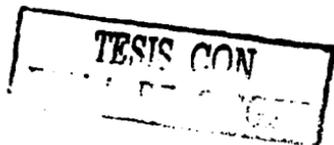
Gana a la semana \$	No. de entrevista*
De \$ 120.00 a \$ 300.00	5
De \$ 301.00 a \$ 600.00	8
Más de \$2500.00	3

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* La suma del total de entrevistas no suma 24 debido a que el resto de estas no contestaron a esta cuestión.

Como podemos observar en el cuadro anterior, el total de lo que perciben los trabajadores es muy bajo, sobre todo para el caso de las familias en que esta cantidad es todo su ingreso. Pero también podemos observar que solo tres, perciben cantidades que van muy por arriba de lo que ganan los demás, pero analizando la situación de estos, no dimos cuenta que se dedican a maquilar pero en mayor volumen y le trabajan a empresas, en cambio, los demás no le trabajan a empresas si no a personas, por lo que sus ingresos están muy por debajo de los mencionados anteriormente.

Las horas que trabajan al día también es muy variado ya que hay quienes solo invierten un par de horas a esta actividad mientras que otras le dedican hasta 12 horas para terminar su trabajo.



Cuadro 4.28

HORAS TRABAJADAS AL DÍA

Horas trabajadas	No de entrevistas ¹⁾	%*
2	2	8
3	3	13
4	4	17
5	2	8
7	1	4
8	6	25
9	1	4
12	3	13
No contestaron	<u>2</u>	<u>8</u>
Total	24	100

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

Como ya se mencionó anteriormente, los trabajadores a domicilio recurren a la ayuda de otras personas sobre todo familiares, pero en el caso de los que dan a maquilar a su vez a otros, requieren de la ayuda de otros trabajadores.

En cuanto a las condiciones de estos trabajadores en las entrevistas se les pregunto la forma en que les pagan a estos trabajadores, de los cuales sólo una persona les paga por día pero el resto les pagan por número de piezas, sin importar el tiempo que trabajen cada día.

En el cuadro siguiente se hará un análisis de las actividades en que comenzaron este trabajo a domicilio y como han ido cambiando o aumentando su actividad:

Cuadro 4.29

Actividades al inicio de su trabajo y en la actualidad	No de entrevistas 1)	%*
- Trabajando por su cuenta y hoy es maquilador.	5	21
- Comenzó como maquilero y hoy trabaja por su cuenta.	2	8
- Como maquilero y hoy da a maquilar.	1	4
- Comenzó solo y hoy tiene empleados.	2	8
- Comenzó solo y hoy trabaja con familiares.	3	13
- Elaborando partes de prendas y ahora hacen más.	8	33

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.
 * Las cifras no suman 100 debido al redondeo de los números

Derivado del cuadro anterior podemos observar que de las actividades con que iniciaron su trabajo a lo que realizan en la actualidad no ha variado mucho, ya que solo cinco personas comenzaron por su cuenta y hoy son maquileros. Con respecto a los demás observamos que lo que domino fue que cuando iniciaron su trabajo fue elaborando piezas y ahora sólo elaboran más piezas, lo que demuestra que no ha progresado casi nada.

Ligando esta pregunta en la cual sacamos nuestras conclusiones en cuanto a su situación económica se les preguntó cómo ha sido su situación en los últimos años y las respuestas fueron las siguientes:

Cuadro 4.30

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS SU SITUACIÓN ECONÓMICA:	No de entrevistas (1)	%*
o Ha mejorado	4	17
o Ha empeorado	9	38
o Sigue igual	9	38
o No contestaron	2	9

Fuente: Elaboración propia con resultados de las encuestas realizadas en Aguascalientes del 16 al 22 de Febrero de 2003.

* Las cifras no suman 100 debido al redondeo de los números

Como podemos observar, se confirma lo planteado anteriormente, que la situación económica de estas personas ha empeorado para el 38%, así como para otro 38% su situación sigue igual y solo para el 17% ha mejorado, para los que ha mejorado representa una proporción mínima con respecto al total de las entrevistas.

También nos interesó mucho el aspecto de su seguridad social, y mínimamente quisimos saber si contaban o estaban inscritos al IMSS o a alguna otra institución. Los resultados fueron que el 50% (12 trabajadores) si cuentan con seguro social, pero la causa de esto es que algún familiar generalmente el marido son los que las inscriben al seguro y no es porque estén inscritos como trabajadores por algún patrón.

Además de ser personas que no cuentan con el seguro por parte de sus patrones, éstos no dan ningún tipo de ayuda a estos trabajadores, salvo en algunos casos, que encontramos que el único apoyo es el préstamo de la maquinaria. Recordando que en la actualidad el trabajo a domicilio es considerado como un trabajo especial y como existe relación laboral también esta de por medio la obligación del patrón, en este caso la persona que contrata a trabajadores en su domicilio.

CONCLUSIONES

Con base en el desarrollo de cada uno de los capítulos planteados en este trabajo, se formularon las siguientes conclusiones.

El último capítulo es crucial, porque en él se da un panorama y respuesta a las condiciones tanto de las empresas, que van desde la grande exportadora hasta el trabajo a domicilio, así como las condiciones de los trabajadores de esta industria.

Antes de responder a la hipótesis es importante ver las causas y problemas a los que se enfrenta esta industria. Como ya se mencionó la cadena productiva es toda la gama de actividades desde el diseño, la fabricación y comercialización del producto.

En la muestra estudiada se encontró que existen aquellas empresas que participan con diferentes procesos en la cadena productiva, en este caso se habla de las grandes exportadoras que en algunos casos como pudimos observar cuentan con una parte de capital extranjero; otras se dedican solo al diseño y fabricación, encontrando a estas como subcontratistas, y también encontramos las que sólo comercializan, ya que las que les trabajan a estas les entregan el producto listo para su venta.

En el caso de Aguascalientes encontramos todo tipo de empresas, por lo que podemos decir que tiene gran diversidad en cuanto a giros y tamaño.

Esta industria ha sufrido una serie de problemas que la han afectado, entre las causas que se obtuvieron en medios de comunicación, publicaciones y sobre todo en las entrevistas a empresarios y/o dueños fueron: los atentados en Estados Unidos ocurridos el 11 de septiembre de 2001, que en esta industria dio como consecuencia que disminuyeran las exportaciones a éste país vecino o hasta que cancelaran pedidos ya previamente convenidos con los fabricantes mexicanos, y de ser uno de sus principales proveedores hemos sido desplazados por otros países, principalmente por China, ya que mientras las ventas de México han disminuido 14 por ciento las de china han aumentado 10.5 por ciento para 2002, dando también como consecuencia que cerraran muchas maquiladoras principalmente, en el desempleo también se ve seriamente la disminución de plazas; otra causa es el abastecimiento del mercado ilegal, desde productos de contrabando, robados o manufacturados en México que no pagan impuesto al valor agregado, impuesto sobre la renta, seguridad social y otros, situación ante la cual las empresas no pueden competir.

Una vez que se identificaron los problemas macroeconómicos que enfrenta esta industria se procedió a ver el comportamiento de la cadena pudiendo afirmar lo establecido en la hipótesis. Se puede confirmar la hipótesis, ya que conforme a los resultados de las encuestas las empresas recurren a la subcontratación y/o maquila al ver ciertas ventajas, principalmente reducir costos y para aumentar su producción. La reducción de costos consiste en que las empresas trasladan a las subcontratistas y maquiladoras la obligación de otorgar prestaciones a los trabajadores.

Las condiciones de los trabajadores son peores, porque conforme iba disminuyendo el tamaño de las empresas de la muestra, se reducían sus prestaciones, llegando al punto de carecer de las prestaciones mínimas, como seguro social, aguinaldo o vacaciones. Los salarios también se iban reduciendo y la jornada de trabajo fue aumentando, sin ser pagada como horas extras. Hablando del trabajo en el domicilio, las condiciones son más extremas ya que

viven clandestinamente, sin un lugar apropiado de trabajo y sin la responsabilidad de un patrón que responda por su salud, hubo gente que si contaba con seguro social, pero no por su trabajo, sino por medio de algún familiar.

Al encontrarnos con estas circunstancias que viven los trabajadores, en este trabajo se plantea que el Contador Público o Licenciado en Contaduría a través del dictamen ante el IMSS, pueda contribuir a mejorar la situación del sector más vulnerable que son los trabajadores, esto visto desde el punto de vista ético.

Mencionado lo anterior se propone que el Contador en el dictamen ponga un anexo en el cual informe quiénes son las subcontratistas y/o maquiladores, y que porcentaje de la producción representa y de alguna manera informar a la autoridad en este caso al IMSS, y éste tenga más elementos para que se cumplan las obligaciones hacia los trabajadores, de quienes tienen a su cargo trabajadores activos, y así obligar de esta forma a las subcontratistas a estar en regla de acuerdo a la Ley y contribuir a que más trabajadores tengan condiciones de trabajo estables mejorando su nivel de vida. Esto contribuiría a mejorar las condiciones de los trabajadores que trabajan en las micro y pequeñas empresas que participan en la cadena productiva de la industria del vestido.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO HERRERO, JOSÉ ANTONIO, *"Maquila domiciliaria y subcontratación en México en la era de la globalización neoliberal"*, 1ª edición 2002, ed. Plaza y Valdés.

BENERÍA, LURDES y MARTHA, ROLDÁN, *"Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México"*, El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, 1987.

BETANCUR B. MA. SOLEDAD, STIENEN ANGELA, ALONSO URAN A. OMAR, *"Globalización cadenas productivas y redes de acción colectiva, Medellín: Instituto Popular de Capacitación IPC"*, Santa Fe de Bogotá, Tercer Mundo, 2001.

DUSSEL PETERS ENRIQUE, *"La Subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco México en la década de los noventa"*, Santiago de Chile, julio 1999, CEPAL ECLAC.

GARCIA ANSELMO, MARTENS LEONARD y WILDE ROBERTO, *"Procesos de Subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores: Estudios de caso en México"*, CEPAL Desarrollo Productivo No. 54 Red de Reestructuración y Competitividad, Santiago de Chile, agosto 1999, Ed. Naciones Unidas ECLAC.

GARCIA HERNANDEZ IRENE, *"Análisis estructural de la Industria del Vestuario en México"*, Tesis profesional, Facultad de Economía, 1979.

GEREFFI GARY, *"El Tratado de libre comercio de América del Norte en la transformación de la industria del vestido: ¿bendición o castigo?"* CEPAL Desarrollo Productivo No. 84 Red de Inversiones y Estrategias Empresariales, Santiago de Chile, octubre de 2000.

GITLI, EDUARDO y RANDALL ARCE, *"El marco institucional local de la industria maquiladora en la Cuenca del Caribe frente a los cambios en el entorno mundial"*, Centro Internacional de Política Económica, Grupo consultor Emisferium, Costa Rica, 2000.

GONZÁLEZ BERNANDO, ARRECHIGA y RAMÍREZ JOSÉ CARLOS, "Subcontratación y empresas trasnacionales: Apertura y reestructuración en la maquila", *El Colegio de la Frontera Norte, Fundación Frederick Ebert, Portada: Ariel Freaner, México D.F. Diciembre 1990.*

GUÍA DE SEGURIDAD SOCIAL, *Información Dinámica de Consulta IDC, abril, 2003.*

INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS, *Normas y procedimientos de Auditoría Generalmente Aceptadas, 2003, IMCP.*

LEY DEL SEGURO SOCIAL, *Editorial Porrúa, Tomo I, 2002.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, *Editorial Porrúa, 2002.*

LEÓN ZAMUDIO, MENDOZA MENDEZ y MENESES DE LA FUENTE, "El control interno de la producción en la Industria del vestido", *Tesis profesional, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 2000.*

MEDINA PEREZ, MARIA DE LA LUZ, "Auditoría para efectos del Seguro Social y presentación del dictamen", *Seminario de Investigación Contable, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 1997.*

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Situación reciente en la Industria del Vestido", *4ª reunión con técnica tripartita para la Industria del Vestido, Ginebra 1995, Informe I.*

PEREZ ITZCURA, BLACA GABRIELA, "Dictamen fiscal ante el IMSS", *Seminario de Investigación Contable, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 1999.*

RUEDA PEIRO, ISABEL y SIMÓN DOMÍNGUEZ, NADIMA, en *Proyecto "La inserción de empresas de los Estados de Aguascalientes y Yucatán en las cadenas productivas de la industria de la confección de prendas de vestir, en el contexto global", 2002-2003.*

SIMÓN DOMÍNGUEZ, NADIMA, *Reporte de los resultados de las encuestas realizadas a las empresas y trabajadores de la cadena productiva de la industria del vestido en Aguascalientes, Informe entregado a la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la UNAM, el 25 de septiembre de 2003.*

WILSON FIONA, *De la casa al taller: "Mujeres trabajo y clase social en la industria textil y del vestido en Santiago Tangamandapio. Zamora, Michoacán", 1990, El Colegio de Michoacán.*

Páginas de Internet:

JUÁREZ NUÑEZ, HUMBERTO, "La industria maquiladora de confección de prendas de vestir en México", Centro de investigaciones y estudios de posgrado, facultad de Economía-BUAP, noviembre de 2002 en <http://ist-socrates.berkeley.edu:7001/Events/fall2002/11-21-02-Juarez/Huberto--Berkeley%20Maquilas%202002.pdf>.

Gobierno del estado de Aguascalientes, <http://www.aguascalientes.gob.mx/>, Julio de 2003.

Publicaciones:

Gaceta de la UNAM, Ambriz, Nora, del 27 de Enero de 2003.

La Jornada del 28 de febrero de 2003 p.25

El Economista del 25 de junio de 2003 p. 34

El Independiente del 27 de junio de 2003 p.20