

872708



**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**  
INCORPORACION No. 8727-08 A LA *2a*  
**Universidad Nacional Autónoma de México**

**Escuela de Administración y Contaduría** <sup>3</sup>

"La Problemática en el Cumplimiento de las Obligaciones en Materia de Seguridad Social, en la Microempresa de Uruapan, Michoacán."

**SEMINARIO DE INVESTIGACION**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN CONTADURIA**

**PRESENTA:**

*Luis Alfaro López*

**ASESOR:**

*L. C. Ismael Guadalupe Atilano Díaz*



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A. C.  
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**URUAPAN, MICHOACAN, 1998.**

7726419



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.

**UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.**  
**INCORPORACIÓN No. 8727-08 A LA**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y**  
**CONTADURÍA**

**LA PROBLEMÁTICA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS**  
**OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL,**  
**EN LA MICROEMPRESA DE URUAPAN, MICHOACÁN.**

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN CONTADURÍA  
P R E S E N T A

**LUIS ALFARO LÓPEZ.**

**Uruapan, Michoacán 1998**

## **AGRADECIMIENTOS:**

### **A DIOS:**

POR HABERME DADO SALUD FÍSICA Y ESPIRITUAL PARA Luchar POR PREPARME PROFESIONALMENTE. PORQUE SU IMAGEN ES LA LUZ QUE ME HA GUIADO Y OTORGADO SEGURIDAD EN LA OSCURIDAD.

### **A MIS PADRES:**

POR SEMBRAR EN MI CORAZÓN VALORES COMO LA HONRADEZ, SERVICIO Y GENEROSIDAD; QUE TRATARÉ, A TODA COSTA, DE PRESERVAR Y APLICAR A LO LARGO DE MI VIDA Y EJERCICIO PROFESIONAL.

POR SU CARÍÑO Y APOYO TOTAL, DESINTERESADO E INCONDICIONAL.

### **A MIS MAESTROS:**

POR BRINDARME PARTE DE SU TIEMPO, CONOCIMIENTOS, Y EXPERIENCIAS EN PRO DE MI PREPARACIÓN HUMANA, TÉCNICA Y PROFESIONAL; POR DIGNIFICAR MI PERSONA INYECTÁNDOLE: ESPÍRITU DE LUCHA, CONFIANZA, SEGURIDAD, FE EN MI MISMO Y EN LOS DEMÁS.

# Índice.

pág.

## INTRODUCCIÓN.

## CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES EN RELACION A EMPRESA.

Introducción al capítulo.....	9
1.1 Definición de empresa.....	9
1.2 Clasificación de las empresas.....	12
1.2.1 Criterio de Boletín A-2 "Entidad" IMCP.....	12
1.2.2 Otros criterios de clasificación de empresas.....	14
1.2.2.1 Por el origen de los socios que las conforman.....	14
1.2.2.2 Por su aportación de capital.....	15
1.2.2.3 Por su giro o actividad principal.....	16
1.2.2.4 Por el número de trabajadores y/o ingresos anuales.....	17
1.3 Microempresa.....	17
1.3.1 Ventajas.....	18
1.3.2 Desventajas.....	19
1.3.3 Clasificación de la microempresa.....	19
1.3.3.1 Microempresas de Acumulación.....	19
1.3.3.2 Microempresas de Subsistencia.....	20
1.3.4 Principales problemas de la microempresa.....	20
1.3.5 Principales estadísticas referentes a microempresa en nuestro país.....	21

## CAPITULO II. URUAPAN. DESCRIPCION SOCIO-ECONOMICA.

Introducción al capítulo.....	22
2.1 Uruapan.....	22
2.1.1 Geografía local.....	22
2.1.2 Uso del suelo.....	23
2.1.3 Aspectos estadísticos demográficos.....	23
2.1.4 Población económicamente activa.....	24
2.1.5 Desarrollo económico.....	24
2.1.5.1 Agricultura.....	24
2.1.5.2 Ganadería.....	25
2.1.5.3 Forestal.....	25

2.1.5.4	Piscicultura.....	26
2.1.5.5	Agroindustria.....	26
2.1.5.6	Industria.....	26
2.1.5.7	Comercio y servicios.....	27
2.2	Microempresa en Uruapan.....	28

### CAPITULO III.LA SEGURIDAD SOCIAL.

	Introducción al capítulo.....	29
3.1	Antecedentes. Comentario introductorio.....	29
3.1.1	Antigua Grecia.....	31
3.1.2	Antigua Roma.....	31
3.1.3	Edad Media.....	31
3.1.4	Seguros Privados.....	33
3.2	Epoca moderna.....	34
3.2.1	Leyes de S.S.promulgadas en Alemania en época de Guillermo I .....	35
3.2.2	Primeras leyes de S.S. en Inglaterra.....	35
3.2.3	Seguro Social en Estados Unidos.....	36
3.2.4	Seguro Social en México.....	36
3.3	Entonces, ¿Qué es la Seguridad Social?,Concepto de seguridad social.....	41
3.4	Objetivo básico de la seguridad social.....	42

### CAPITULO IV.OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

	Introducción al capítulo .....	44
4.1	Principales conceptos utilizados en la ley y reglamentos de seguridad social.....	44
4.2	Obligaciones patronales en materia de seguridad social.....	51
4.2.1	De afiliación y avisos específicos al IMSS.....	53
4.2.1.1	Plazos y computo de tiempo.....	53
4.2.1.2	Afiliación en la actividad de la construcción.....	54
4.2.1.3	Trámite de afiliación.....	54
4.2.1.4	Modificaciones salariales de los trabajadores.....	55

4.2.1.5 Bajas de los trabajadores.....	56
4.2.1.6 Afiliación de trabajadores que laboran jornada o semana reducida .....	57
4.2.2 De determinar las cuotas obrero-patronales y enterarlas al IMSS .....	57
4.2.2.1 A cargo del patrón.....	58
4.2.2.2 Cantidades que el patrón tendrá que retener al trabajador y enterar al Instituto.....	59
4.2.2.3 Pago de actualización y recargos.....	60
4.2.2.4 Pago de fonavit.....	60
4.2.2.5 Plazos de pago.....	61
4.2.2.6 Prescripción.....	61
4.2.2.7 SUA.....	62
4.2.2.8 Medios de pago.....	63
4.2.3 Llevar registros tales como nóminas o listas de raya.....	63
4.2.3.1 Datos de nóminas y listas de raya.....	64
4.2.4 Colaborar y permitir el ejercicio de las facultades de revisión y comprobación al del Instituto.....	65
4.2.5 Expedir constancias de días laborados y salarios percibidos a trabajadores eventuales.....	65
4.2.5.1 Datos de las constancias.....	65
4.2.6 Obligaciones en relación a seguro de retiro cesantía en edad edad avanzada y vejez.....	66
4.2.7 Obligaciones en materia de riesgos de trabajo.....	68
4.3 Sanciones.....	74
 CAPITULO V. REALIZACION DE INVESTIGACION DE CAMPO.	
Introducción al capítulo.....	80
5.1 Presentación de la investigación.....	80
5.2 Cuestionario.....	83
5.3 Resultados de la Investigación.....	88
 CONCLUSIONES.....	 114
 BIBLIOGRAFIA.....	 119

## INTRODUCCION.

El adecuado manejo de la carga impositiva en las empresas requiere: conocimiento, comprensión, planeación, diligencia y otras habilidades y cualidades, a fin de que se cumplan de una manera satisfactoria y cabal las obligaciones en materia fiscal, sin que ello signifique de ninguna manera daño a la empresa o a alguno de sus miembros que la conforman.

El tema de contribuciones en general me resulta apasionante porque a partir de él surgen distintas comunicaciones, interacciones, justicias e injusticias; entre el poder y facultades gubernamentales y los derechos y obligaciones de los contribuyentes. Se intensifica y denota claramente la relación gobernante-gobernado en el aspecto económico y de ahí surgen aspectos dignos de ser estudiados, analizados y evaluados, a fin de que se logre una mayor comunión entre los objetivos del gobierno y del pueblo, que permita un verdadero desarrollo nacional.

¿ Por qué dentro de las contribuciones y obligaciones de los contribuyentes enfocarse a las de índole de seguridad social?.

Considero que el recurso humano es el alma de la empresa; de su comportamiento, actitud, productividad y cualidades depende en gran medida el avance, estancamiento, funcionamiento o inoperabilidad de una empresa. Elton Mayo en su época, contemplaba estas ideas y realizó distintos experimentos comprobando que mientras más satisfecho e identificado se encontrara el trabajador con la empresa de la que forma parte, más productiva y eficiente sería ésta última y ello se traduciría en alcance de objetivos y beneficios tanto organizacionales como individuales.

Los trabajadores y los legisladores se han preocupado porque existan normas que garanticen el derecho humano a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para

la clase productiva del país. Para responder a ello han surgido entre otras las siguientes leyes: Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del SAR, Ley del INFONAVIT, así como, sus respectivos reglamentos.

La mayoría de las empresas medianas y grandes comprenden los fines perseguidos por las leyes de seguridad social y lo importante que es la motivación, apoyo y desarrollo de su personal para alcanzar el éxito organizacional. Sin embargo, considero que en la mayoría de las micro y pequeñas empresas por incapacidad financiera, ignorancia u otros motivos existen diversos problemas para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, consideración que quise comprobar a través de el presente trabajo de investigación, a fin de que sí existiese alguna problemática en la micro empresa, en el cumplimiento de obligaciones de seguridad social, pudiera proponer mecanismos de solución a tales problemas, y que la disminución o inexistencia de ellos se traduzca en beneficios mutuos entre patrón-trabajador.

La investigación se limita a micro empresa uruapense por cuestiones de facilidad de desplazamiento, conocimiento del lugar y acceso a la información documental y de campo que harán posible la comprobación de hipótesis, desarrollo de la investigación y determinación de resultados. Además de que Uruapan es mi ciudad natal, en la que he vivido por más de 20 años, y en la que como futuro contador me gustaría contribuir por su desarrollo, conociendo de fondo algunos de sus problemas que por mi profesión me atañe ayudar a resolver, ésta investigación representa para mí el primer paso hacia ello.

De lo anterior se desprende que el objetivo general perseguido con la realización del presente trabajo de investigación es: Conocer la problemática en cuánto al cumplimiento de las obligaciones en materia de

seguridad social en la microempresa uruapense y proponer mecanismos para evitar los problemas detectados. Mientras que los objetivos específicos son: 1. Conocer los mecanismos legales de tributación en materia de seguridad social en las microempresas uruapenses, 2. Valorar y evaluar los efectos negativos de las leyes de tributación en materia de seguridad social, para las microempresas uruapenses, 3. Conocer los principales problemas fiscales de seguridad social en la microempresa uruapense, 4. Proponer mecanismos de solución, para el adecuado cumplimiento de las obligaciones de seguridad en las microempresas uruapenses.

La hipótesis de la que parte de investigación es: *La mayoría de las microempresas uruapenses tienen problemas para cumplir cabalmente con sus obligaciones en materia de seguridad social.*

La metodología usada para el desarrollo de la investigación comprende: Planteamiento del problema, señalamiento de hipótesis, selección y utilización de instrumentos para la recopilación de datos, análisis e interpretación de los datos, presentación de resultados y conclusiones.

Después de haber definido el problema o tema de investigación, la hipótesis y los objetivos perseguidos tanto general como específicos se procedió a obtener la información necesaria para la realización de la investigación, es decir, la información que fue procesada, analizada e interpretada para presentar y sustentar los resultados de la investigación, que involucran desde la aceptación o rechazo de la hipótesis y alcance de los objetivos planteados hasta el desarrollo de aseveraciones y conclusiones en relación a lo investigado.

La investigación se divide en: Investigación Documental e Investigación de campo. La investigación documental se utilizó para el desarrollo y

señalización del marco teórico y conceptual en el que se ubica el problema de investigación, a fin de generar nuevas ideas o conceptos a partir de otras ideas o formulaciones ya existentes y validadas por procesos de investigación científica anteriormente realizados por otras personas. El desarrollo de la investigación documental involucró la realización de los siguientes pasos:

A) Uso de base de datos de la Biblioteca de la Universidad Don Vasco, A.C. de Uruapan, Mich. a manera de índice o *abstract*, es decir, para identificar aquellos libros, revistas, periódicos, folletos, tesis, tesinas, boletines y documentos en general que se presume contienen información relacionada con el tema de la investigación.

B) Revisión de bibliografía y hemerografía seleccionada como la que se relaciona más estrechamente con el tema de investigación y se consideró útil e indispensable para el desarrollo de la misma. En la selección de documentos se tomó en cuenta la asesoría de profesionistas familiarizados con el problema de investigación.

C) Proceso de lectura y análisis de información documental contenida en los documentos seleccionados para recopilar y comprender aquella información directamente relacionada con el problema de investigación.

D) Organización y síntesis de la información dispersa recopilada.

E) Redacción del marco teórico y conceptual.

F) Revisión de la congruencia del marco teórico conceptual redactado con el tema de investigación, hipótesis y objetivos.

G) Correcciones necesarias.

H) Marco teórico y conceptual final.

La investigación de campo permitió la obtención de información - útil para la investigación - de fuentes directas, de los patrones: sujetos a

obligaciones específicas de seguridad social. Y de acuerdo a lo obtenido presentar los resultados y conclusiones de la investigación. El proceso seguido para el desarrollo de la investigación de campo se detalla en el apartado 5.1.

El presente trabajo, resultado de la investigación, se divide en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se señalan los conceptos generales aplicables al tema de investigación como son: Empresa, clasificación de empresas, microempresa: sus características, clasificación, problemas principales y estadísticas aplicables; y se finaliza señalando conceptos aplicables a la Cd. de Uruapan y sus características principales.

En el segundo capítulo se señalan aspectos relacionados con la seguridad social, partiendo desde sus antecedentes en Antigua Grecia, Antigua Roma, Edad Media, hasta llegar a la época moderna; la seguridad social en otros países y nuestro México, finalizándose con el concepto de *seguridad social* y su objetivo fundamental aplicable en nuestros días.

En el tercer capítulo se establecen cuáles son cada una de las obligaciones patronales en materia de seguridad social, los términos legales manejados en relación a éstas, así como, lo que conlleva el cumplimiento de tales obligaciones de acuerdo a lo que se señala expresamente en las leyes y reglamentos de seguridad social. Al final de éste capítulo se señala cuáles son las sanciones aplicables a la violación de tales obligaciones.

Por último, en el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación de campo realizada.

## CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES EN RELACIÓN A EMPRESA.

### INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO

En el presente capítulo se señalan *distintos conceptos de empresa* y algunas de sus clasificaciones - *atendiendo a distintos criterios* - , en la clasificación de empresas, de acuerdo a sus ingresos anuales o al número de trabajadores promedio que fuesen en el año, encontraremos: la microempresa, sobre éste tipo de empresa se señala su definición, ventajas y desventajas estructurales y operativas, clasificación en microempresas de acumulación y microempresas de subsistencia, principales problemas referentes a microempresa y para finalizar, se señalan las principales estadísticas referentes a su existencia y operación en nuestro país.

Los señalamientos de empresa en general y microempresa en particular permiten delimitar y conceptualizar el ente u organización en el que encontramos a las figuras básicas sujetas de derechos y obligaciones en materia de seguridad social, tema genérico en el que se ubica el problema de investigación.

#### 1.1. DEFINICIÓN DE EMPRESA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 define empresa como:

" la *unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*".

La palabra *unidad económica* implícitamente señalaría que está formada por recursos y elementos que al agruparse forman un solo ente, el término económico no solo implica el dinero como único recurso, también entrarían aquí: recursos técnicos, administrativos, ideas y acciones, enfocados en su conjunto al cumplimiento de objetivos económicos que *permitirán su marcha a la empresa y generarán dinero, a través del cuál los*

propietarios y recurso humano que forman parte de la empresa, satisfacerán sus propias necesidades.

La empresa satisface una o varias necesidades en el mercado y al generar recursos por ello, satisface las necesidades de quienes la conforman.

Para definir empresa el Código Fiscal de la Federación (C.F.F.) en su artículo 16 primeramente define las actividades empresariales, señala:

"Se entenderá por actividades empresariales las siguientes:

I. Las comerciales que son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter y no están comprendidas en las fracciones siguientes.

II. Las industriales entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y elaboración de satisfactores.

III. Las agrícolas que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

IV. Las ganaderas que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

V. Las de pesca que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

VI. Las silvícolas que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial".

Inmediatamente después de lo anterior el Código Fiscal de la Federación(C.F.F.) señala que por empresa deberá entenderse la persona física o moral que realice actividades empresariales.

Con lo anteriormente señalado podemos concluir que el C.F.F. en su artículo 16 señala tanto la definición de empresa como la clasificación de las empresas de acuerdo a su giro o actividad principal, que estas actividades pueden ser: comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas, pesqueras y silvícolas, y que dentro de las 4 últimas se considera la primera enajenación, siempre y cuando no hubieren sufrido para su realización, algún proceso de transformación industrial, puesto que de ser así la actividad o giro sería de índole industrial.

El boletín A-2 "Entidad " emitido por la Comisión de Principios de Contabilidad del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, apoyándose en lo señalado en los párrafos 37 y 37 del boletín A-1" Esquema de la teoría básica de la contabilidad financiera" (emitido por la misma comisión), define en su párrafo 2 entidad como:

" Una unidad identificable que realiza actividades económicas, constituida por combinaciones de recursos humanos, recursos naturales y capital, coordinados por una autoridad que toma decisiones encaminadas a la consecución de los fines para los que fue creada".

En esta definición se enmarcan claramente los elementos que encontraremos en toda definición de empresa y que serían los siguientes:

1. Una unidad constituida por combinaciones de recursos: humanos, técnicos, naturales y financieros.
2. En la unidad se realizan actividades económicas, cuya esencia es la producción o distribución de bienes o servicios, satisfactores de necesidades específicas en el mercado.

3. Las acciones y decisiones dentro de la entidad persiguen objetivos específicos que al ser logrados permitirán satisfacer las necesidades propias de los individuos que conforman la entidad.

Las empresas surgen en el sistema capitalista como una manera de satisfacer las necesidades humanas a través de un intercambio de bienes y servicios de una entidad a otra u otras. Y como medida de intercambio existe el dinero. Mientras más dinero genere una entidad más necesidades satisfecerán los miembros que la conforman y hacen funcionar.

## 1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS.

Las empresas pueden ser clasificadas en distinta forma, de acuerdo a diferentes criterios, entre las principales clasificaciones encontramos las siguientes:

### 1.2.1. CRITERIO DE BOLETÍN A-2 "ENTIDAD" I.M.C.P.

El boletín A-2 utiliza la figura legal de la empresa para hacer una clasificación, primeramente señala personas físicas y personas morales, en una segunda clasificación señala: entidades con personalidad jurídica propia y entidades que no tienen personalidad jurídica propia. Abundando sobre estas clasificaciones se puede señalar que:

Dentro de los términos y normas legales que regulan las empresas y sus actividades, encontramos el elemento *Personalidad*; que es la capacidad propia que tiene todo ente (Persona) de adquirir derechos o contraer obligaciones. Existen 2 tipos de capacidad:

*Capacidad de goce*. Es la que tiene todo individuo por el hecho de estar protegido por las leyes desde el nacimiento. Se es titular de derechos y obligaciones pero todavía no pueden ser ejercidos por sí mismo. Ej. Los menores, cuyos padres son los que ejercen la tutela.

**Capacidad de ejercicio.** Es la que tiene el individuo al ya no solo ser titular de derechos y obligaciones sino poder ejercerlos por sí mismo. Se obtiene con la mayoría de edad (18 años), además de la edad es conveniente señalar que el individuo no debe ser señalado jurídicamente incapacitado, por algún estado de salud en particular o señalamiento de sentencia judicial.

Las personas se clasifican en personas físicas y personas morales, la persona física es el ente jurídico individual, es decir, un solo individuo, mientras que la persona moral es el ente jurídico colectivo, es decir, una agrupación de personas que patrimonial y jurídicamente se reconocen como una sola, a través de una escritura constitutiva (análoga al acta de nacimiento de la persona física). Las personas morales tienen personalidad y patrimonio propios, distintos de los que ostentan las personas que las constituyen y hacen funcionar.

El Código Civil en artículo 25 reconoce como personas morales a las siguientes:

" I. La Nación, los Estados y los Municipios.

II. Las demás corporaciones de carácter público, reconocidas por la Ley.

III. Las Sociedades civiles o mercantiles.

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

V. Las asociaciones cooperativas y mutualistas.

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas, que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley".

En cuanto a entidades con personalidad jurídica propia y entidades que no tienen personalidad jurídica propia:

Entidades con personalidad jurídica propia. Las que de conformidad con las leyes son sujetos de adquirir derechos y obligaciones.

Entidad que no tiene personalidad jurídica propia. Aquellas que se agrupan por alguna circunstancia o hecho, pero que no tienen personalidad jurídica como grupo, sino que siguen ejerciendo sus derechos y respondiendo a sus obligaciones en forma individual.

El multicitado boletín A-2 señala en su párrafo 7 : " Las entidades que no tienen personalidad jurídica propia pueden ser las entidades consolidadas y el fideicomiso ".

En el párrafo 8 define entidades consolidadas como: las que " integran una unidad económica y están constituidas por dos o más entidades jurídicas, que desarrollan actividades económicas y ejercen sus derechos y responden de sus obligaciones en forma individual". Por lo que carecen de personalidad jurídica como grupo consolidado, a menos de que lo señalase en contrario alguna Ley en especial.

En el penúltimo párrafo del Apéndice 1, señala como Fideicomiso: " una declaración unilateral de voluntad mediante la cual se constituye un negocio jurídico, realizado por elementos personales: el fideicomitente, el fiduciario y en ocasiones el fideicomisario".

Las tres personas por sí, tienen personalidad jurídica propia y al relacionarse a través del fideicomiso, éste no constituye una nueva personalidad jurídica.

## 1.2.2. OTROS CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS.

### 1.2.2.1. POR EL ORIGEN DE LOS SOCIOS QUE LAS CONFORMAN.

- a) Nacionales. Están formadas por capital aportado por residentes del país.
- b) Extranjeras. Están formadas por capital que viene del exterior del

territorio nacional, ésta inversión recibe el nombre de extranjera directa.

Ejemplo: Pepsi-Cola, Coca-Cola, Ford, IBM, etc.

Las empresas extranjeras también reciben el nombre de transnacionales debido a que operan más allá de las fronteras de una nación.

c) Mixtas. Surgen de las alianzas de capital nacional y capital extranjero.

#### 1.2.2.2. POR SU APORTACIÓN DE CAPITAL.

Si se toma en cuenta quien otorga el dinero que las constituye y hace operar: El gobierno, los particulares o ambos, surge la clasificación la siguiente clasificación de empresas que reconoce:

a) Empresa Privada. Representa la Base del capitalismo, los particulares son los dueños de capital, organizan y dirigen empresas mediante la compra de medios de producción y contratando fuerza de trabajo.

La mayoría de las empresas privadas persiguen fines de lucro, es decir, que a través de sus actividades y uso de recursos se generen más recursos, que representan utilidad. Sin embargo, también existen entes privados que no persiguen fines de lucro y se enfocan al bienestar social realizando actividades sociales, artísticas, literarias, ecológicas, culturales, de salud, etc. Generalmente se encuentran bajo la figura legal de asociación Civil.

b) Empresa Pública. Entidad formada con capital del pueblo y operado por el gobierno como un medio para mantener el proceso de crecimiento y desarrollo de la sociedad. Por ello se dice que maneja servicios y bienes de carácter estratégico.

Ej. Explotación de recursos naturales: petróleo, energía eléctrica, etc.

c) Empresa Mixta. Formada con capitales públicos y privados, actúa como empresa privada o públicas en la proporción de mayoría de capital, así como de la dirección y control del Consejo de Administración.

Las empresas en que la mayoría de capital es del gobierno reciben el nombre de paraestatales y dependen del poder Ejecutivo de la Nación.

### 1.2.2.3. POR SU GIRO O ACTIVIDAD PRINCIPAL.

a) Agropecuarias. Realizan actividades relacionadas con el desarrollo rural o de campo. Maneja 3 tipos de tierra:

1. De cultivo. Destinadas al cultivo y cosecha de granos, semillas y vegetales.
2. Ganaderas. Destinadas a la cría de ganado y cultivo de pastizales que sirvan de alimento al ganado.
3. Forestales. Destinadas a la explotación y conservación de los bosques.

Dentro de las actividades agropecuarias también se consideran las actividades de caza y pesca.

b) Comerciales. Actividades de comercialización o intercambio de bienes físicos ( sin transformar éstos) que llegan a manos del consumidor final para satisfacer sus necesidades.

Los comerciantes se subclasifican en:

1. Mayoristas o medio mayoristas. Venden a volumen y necesitan cuando menos un intermediario.
  2. Minoristas. Venden directo al consumidor final.
- c) Industriales. Extracción y transformación de recursos naturales y materias primas que generan satisfactores de necesidades.

Se subclasifican en:

1. Industria extractiva. Extracción y explotación de la riqueza sin modificar su estado natural. Trabajan con recursos renovables y no renovables.

2. Industria de transformación. Adquiere materias primas y materiales que transforma a través de procesos físicos y/o químicos para obtener bienes intermedios o finales que satisfacerán necesidades en un mercado.

d) Servicios. Actividades que generan bienes intangibles satisfactores de necesidades.

Ej. Servicios de hospedaje, restaurantes, transporte, etc.

El CFF en su artículo 16 toma esta clasificación de actividades y las señala como empresariales.

#### 1.2.2.4. POR EL NUMERO DE TRABAJADORES Y/O INGRESOS ANUALES.

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) y la banca de desarrollo Nacional Financiera con la finalidad de estratificar a las empresas para comprender sus necesidades y otorgarles apoyos técnicos y financieros que impulsen su crecimiento y desarrollo las clasifican así:

CUADRO 1. ESTRATIFICACIÓN DE EMPRESAS.

Micro	2,000,000.00	1 a 14
Pequeña	20,000,000.00	15 a 99
Mediana	47,000,000.00	100 a 250
Grande	más de 47,000,000.00	más de 250

FUENTE: BOLETÍN PROGRAMAS DE FINANCIAMIENTO NAFIN 1997.

Esta clasificación será tomada en cuenta para definir microempresa durante el desarrollo de la investigación.

#### 1.3. MICROEMPRESA.

Existen diferencias en la definición de microempresa pero en general se acepta que micro: es aquella unidad productiva de hasta 15 empleados, considerando que una parte de los que laboran no tienen un salario y no siempre se presenta relación obrero-patronal.

Hay un número de modalidades de microempresa, ya que puede ser una unidad productiva familiar sin trabajo asalariado y, en muchos casos, presentar fases de transición de taller familiar a empresa capitalista. Tal transición implica la contratación de asalariados y la incorporación de nuevos socios capitalistas fuera del círculo familiar.

La microempresa es una forma específica de organización económica en actividades agropecuarias, industriales, comerciales y de servicios, que combinan capital de trabajo y medios productivos para satisfacer necesidades diversas de un sector determinado de población y actividades.

Además del criterio de número de empleados para estratificar a las empresas en micro, pequeña, mediana y grande. Se toma el parámetro del total de ventas anuales ya que existen empresas con alta inversión de capital fijo que cuentan con sistemas automatizados y poca mano de obra pero que tienen altos ingresos, y en éste caso resultaría parcial que sólo se considerara el número de empleados para definir a la empresa como micro.

La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) al igual que la Banca de desarrollo Nacional Financiera (NAFIN) consideran que la microempresa es aquella que tiene hasta 15 empleados y/o (para 1997) sus ventas anuales no rebasen \$ 2,000,000.00 (Dos millones de pesos 00/100 M.N.).

Por su estructura la micro empresa tiene sus propias ventajas y desventajas:

### 1.3.1. VENTAJAS.

- Gran capacidad para utilizar adecuadamente el recurso humano.

- Posibilidad de concentrarse en productos en los que posee máxima competitividad de acuerdo a la demanda.
- Facilita una mejor distribución del ingreso a los segmentos bajos de la población.
- Flexibilidad y capacidad de satisfacer demandas de consumo interno de los grupos medios.
- Consumo intermedio de las pequeñas, grandes y medianas empresas.

### 1.3.2. DESVENTAJAS.

- Escaso nivel de formación de sus equipos directivos.
- Escaso nivel de adaptación tecnológica, costos y recursos financieros.
- Carencia de recursos adecuados que les brinden iguales oportunidades que a otras empresas.
- Débil poder de negociación en el entorno financiero económico y político.
- Dificil acceso y falta de información de procesos técnicos, así como, de sus actividades y competidores.
- Bajo nivel de asociación.
- Carencia de mecanismos de crédito apropiados.

### 1.3.3. CLASIFICACIÓN DE LA MICROEMPRESA.

- Las microempresas se pueden subclasificar en términos de número de trabajadores permanentes, valor de activos y capacidad operativa en:

#### 1.3.3.1. MICROEMPRESAS DE ACUMULACIÓN.

*Son aquellas que ejercen una actividad productora que les genera un excedente que les permite: adecuar sus equipos y mantener el flujo de producción que guarde relación con sus inventarios.*

Estas empresas aprovechan segmentos de mercado insatisfechos por empresas medianas y grandes, utilizan trabajo asalariado que rota mucho por las condiciones de contratación y su bajo nivel de calificación técnica

en el oficio. Este tipo de empresas a su vez se dividen en empresas de acumulación simple y acumulación ampliada.

#### MICROEMPRESAS DE ACUMULACIÓN SIMPLE.

Este tipo de empresas tienen un margen de utilidad reducido, se incorporan lentamente a nuevas tecnologías y procesos, generalmente operan con 5 o menos trabajadores.

#### MICROEMPRESAS DE ACUMULACIÓN AMPLIADA:

Las microempresas de este tipo son más dinámicas, tienen capacidad de modernización y operan con más de 5 trabajadores.

#### 1.3.3.2. MICROEMPRESAS DE SUBSISTENCIA.

Aquellas micros que no tienen capacidad de acumulación, se caracterizan por ser inestables y poseer maquinaria y equipos de trabajo muy simples, combinan la actividad empresarial con la actividad del hogar, en la mayoría de los casos el propietario comparte su trabajo con sus subordinados u operarios. Por su escasa tecnología y desarrollo sólo tienen capacidad para satisfacer una demanda de bienes y servicios en mercados muy reducidos y de bajo poder adquisitivo, lo que las coloca en un segmento bajo que limita la posibilidad de un margen de utilidad para su capitalización y ampliación.

#### 1.3.4. PRINCIPALES PROBLEMAS DE LA MICROEMPRESA.

- El empresario debe cumplir una multifunción.
- Mala organización.
- Mentalidad a corto plazo.
- Poca capacidad económica.
- Bajo conocimiento o asesoría contable, fiscal y administrativa.
- Baja solvencia y liquidez.

### 1.3.5. PRINCIPALES ESTADÍSTICAS REFERENTES A MICROEMPRESA EN NUESTRO PAÍS.

De acuerdo a estadísticas manejadas por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) resultantes del censo efectuado en 1994 podemos señalar las siguientes estadísticas relativas a microempresa:

- De un total de 1.3 millones de empresas establecidas el 98% son micro, pequeña y mediana empresas, absorben más de 50% de la mano de obra y aportan a la economía una proporción equivalente a 11% del Producto Interno Bruto (PIB), de ese conjunto de negocios el 97% es microempresa.
- El 38% de los empleados al frente de los más pequeños negocios tienen un nivel de escolaridad de primaria o menor.
- El 62% de las microempresas está integrado en sociedades familiares.
- El 62% de las micro invierten la gran mayoría de sus utilidades en inventarios.
- Cerca del 72% de las micro tienen como cliente principal al consumidor final.
- El 61% de las micro efectúan sus ventas de contado.
- Es muy reducido el porcentaje de micros que solicitan créditos, debido a que consideran exagerados y complejos los trámites, intereses y garantías.
- En promedio la micro industria emplea a 9 trabajadores.
- La inversión promedio en las micro es de \$ 10,000.00 (Diez mil pesos 00/100 M.N.).
- El monto de inversión para generación de empleos es significativamente bajo en la microempresa.
- Solo el 26% de microempresa proveen de bienes y servicios al sector público y gran empresa.
- El 47% de las micro habilitan a sus trabajadores mediante capacitación informal.

## CAPITULO II . URUAPAN, DESCRIPCIÓN SOCIOECONÓMICA

### INTRODUCCIÓN AL CAPÍTULO

Se describe la ubicación geográfica de la ciudad de Uruapan, perteneciente al estado de Michoacán, se señalan a lo largo del capítulo aspectos relacionados con ésta ciudad, en cuanto a: extensión y uso del suelo, estadísticas demográficas, población económicamente activa, distribución por sexo de la población económicamente activa. Posteriormente se expone sobre las actividades económicas en la ciudad, específicamente: agricultura, ganadería, actividad forestal, piscicultura, agroindustria, comercio y servicios. Se finaliza el capítulo con las estimación de la cantidad de microempresas existentes en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

El describir y tratar aspectos geográficos, sociales, demográficos y económicos sobre la ciudad de Uruapan permite ubicar el problema y desarrollo de la investigación en un área geográfica delimitada, con características y actividades específicas e identificables, lo que a su vez facilita el conocimiento y comprensión del universo en el que se ubica la investigación.

#### 2.1. URUAPAN.

##### 2.1.1. GEOGRAFÍA LOCAL.

El municipio de Uruapan está en la vertiente sur de la Sierra de Uruapan, que es la prolongación de la de Apatzingán, forma parte del eje volcánico, tiene una altura de 1634 metros sobre el nivel del mar. Queda

situada a los 19° 34' 50" latitud norte, y 102° 03' 40" de latitud oeste del Meridiano De Greenwich (Inglaterra).

Uruapan es puerta al comercio entre tierra fría, templada y los fecundos valles y tierras de Lombardía, Nueva Italia y toda tierra caliente. Uruapan está a 62 kilómetros de Pátzcuaro a 124 de Morelia y 392 del Distrito Federal. El transporte de pasajeros es bueno incluso para llegar a lo pueblos de la meseta Tarasca. Los servicios de transporte son a través de: Autobuses, Aviones y Ferrocarriles.(PAREDES Mendoza, José María. "Datos generales sobre Uruapan". Folleto, Uruapan, 1997, pág. 8)

### 2.1.2. USO DEL SUELO.

Según estudio realizado por la Secretaría de agricultura Ganadería y Desarrollo Rural (SAGAR) en 1994, se determinó que el municipio cuenta con 76,112 Hectáreas que se distribuyen de acuerdo al uso, de la siguiente forma:

#### CUADRO 2. DISTRIBUCIÓN DEL SUELO DE URUAPAN, DE ACUERDO AL USO.

No.Hectáreas.	Fin.	% del total.
22,551	Agrícolas	30%
8,305	Pecuarios	11%
38,520	Forestales	51%
6,736	Otros usos.	8%

FUENTE: ESTUDIO SAGAR, 1994.

### 2.1.3. ASPECTOS ESTADÍSTICOS DEMOGRÁFICOS.

De acuerdo a censo del INEGI de 1995 en Uruapan habitaban 250,717 personas lo cual representa el 6.47% del total de la población del estado de Michoacán. La distribución de acuerdo al sexo sería:

129,032 Mujeres.

121,685 Hombres.

Número anual de nacimientos en promedio anual aprox. 7,200.

Número anual de defunciones en promedio anual aprox. 1,000.

De lo que puede desprenderse que la ciudad tiende al crecimiento demográfico, lo cuál es perceptible físicamente al reconocer que en los últimos 5 años se han asentado gran número de colonias en la franja del libramiento Oriente, La Quinta, Casa del Niño y otras.

#### 2.1.4. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.

El INEGI determinó en 1990 que el 29.44% de la población de Uruapan participaban activamente en la economía, si aplicamos el mismo porcentaje a la población determinada en censo de 1995 se obtendría que: de 250,717 personas un total de 73,812 participan activamente en la economía del municipio.

Y la distribución por sexo de la población económicamente activa sería:

$73,812 \times 24\% = 17,715$  Mujeres.

$73,812 \times 76\% = 56,097$  Hombres.

#### 2.1.5. DESARROLLO ECONÓMICO.

Las principales actividades existentes en el municipio son: Agricultura, Ganadería, Forestales, Piscicultura, Agroindustria, Industria, Comercio y Servicios de Turismo.

##### 2.1.5.1. AGRICULTURA.

Representa la actividad preponderante para el desarrollo municipal. De acuerdo a estudio realizado por la SAGAR en 1996 los principales productos de cultivo son:

caña de azúcar, maíz, jitomate, chile, calabacita, sorgo, tomate, frijol, avena y frutas como: aguacate, durazno, mango, guayaba, zarzamora, nopal, naranja, macadamia, ciruela y manzana.

El fruto en el que se concentra la actividad agrícola es el aguacate, tanto en temporal como en riego. En 1996 se produjeron 142,913 toneladas que representaron el 78% del total de producción agrícola del municipio, que generaron ingresos por \$ 342,991,200.00

(Trescientos cuarenta y dos millones novecientos noventa y un mil doscientos pesos 00/100 M.N.)

De los productos agrícolas que se exportan se pueden mencionar los siguientes: Aguacate, zarzamora y flor en diversas variedades. El cliente principal en exportación es Estados Unidos aunque también figuran países como Francia e Inglaterra.

#### 2.1.5.2. GANADERÍA.

La explotación pecuaria se enfoca principalmente la de bovinos y en una menor proporción a porcinos, ovinos y caprinos.

#### 2.1.5.3. FORESTAL.

Se explotan forestalmente 38,520 hectáreas que representan el 51% del total de hectáreas del municipio de zona no urbana. Se tienen registradas 711 empresas dedicadas a actividades relacionadas con aprovechamiento de recursos forestales que se distribuyen por actividad de la siguiente forma:

327 Producción Forestal rural.

80 En explotación de maderas: corte árboles para madera, postería, leña o carbón.

En 1995 se produjeron 6,272 mts<sup>3</sup>. de Pino y 1,015 de Encino además se recolectaron 892.40 toneladas de resina.

#### 2.1.5.4. PISCICULTURA.

Actividad que se ha desarrollado en las últimas fechas y que se espera tenga una futura proyección. La Trucha Arcoiris es la especie que manejan los 2 centros piscícolas existentes - Parque Nacional Eduardo Ruiz y Centro Piscícola La Alberca, ubicado en las cercanías de Toreo El Alto-.

#### 2.1.5.5. AGROINDUSTRIA.

Se derivan de las actividades agrícolas y permiten que los productos agrícolas sean más fácilmente comercializados. Las principales agroindustrias de la región consisten en:

Empacadoras de aguacate. Existen 30 registradas ante el municipio y se calcula que existen entre 40 y 50 miniempacadoras adicionales registradas en la Asociación de Aguacateros de Uruapan.

Procesadoras de aguacate y frutas. Existen 4 plantas altamente tecnificadas que distribuyen sus productos tanto en el mercado nacional como de exportación.

Aserraderos y Fábricas de Productos de Madera. Existen 121 aserraderos registrados ante el municipio.

#### 2.1.5.6. INDUSTRIA.

Actividad poco desarrollada en el municipio. CANACINTRA de Uruapan tiene registradas 170 empresas clasificadas en 41 giros, mientras que el municipio tiene registradas un total de 522 industrias, lo que denota que un 207% de las industrias del municipio no están registradas en CANACINTRA.

Del registro del municipio el 68.08% de las industrias son talleres mecánicos, así como de Hojalatería y Pintura, que en realidad no representan una actividad meramente industrial.

Las industrias altamente automatizadas están representadas por industrias medianas y grandes tales como: INPAMEX, MARVES, ARTIFIBRAS, CHOCOLATERA MOCTEZUMA Y FABRICA DE SAN LORENZO. Representan un mínimo porcentaje del total de las industrias del municipio de lo que se deduce que el resto son microempresas industriales con estructura familiar y poco avance tecnológico.

#### 2.1.5.7. COMERCIO Y SERVICIOS.

En la zona urbana esta actividad representa un gran porcentaje de la inversión de capital y generación de empleos directos e indirectos. Según datos de la Tesorería Municipal, en 1997 se tienen registrados 10,259 establecimientos. De los cuales 9,131 son comerciales y 1,128 de servicios.

En el comercio los giros principales están representados por abarrotes(3,399), tiendas de ropa y telas(446), farmacias(327) y papelerías(236).

En el ámbito de servicios, los giros principales son: Cafeterías y Loncherías(718), Lavado de autos y lavanderías(84), Talleres de electrónica(92) y Talleres de servicio automotriz(82).

Existen Cámaras Empresariales que tratan de apoyar y regular la actividad comercial: CANACO (Cámara Nacional de Comercio) y CANACOPE (Cámara Nacional de Comercio en Pequeño), sin embargo, al igual que lo que sucede con CANACINTRA tienen un reducido número de afiliados en proporción a los establecimientos existentes y los registrados en el municipio. El comercio informal representa un problema que crece día con día apoyado corruptamente por: La política y la Violencia.

## 2.2 MICROEMPRESA EN URUAPAN

No existe una estadística exacta sobre el número de microempresas ubicadas en Uruapan, debido a que los estudios existentes se basan en registros de empresas en organismos privados como las cámaras empresariales y organismos públicos como la Presidencia Municipal, en tales entidades no se encuentran registradas la totalidad de las empresas uruapenses, lo que hace sus estadísticas un tanto inexactas. El objetivo del presente trabajo no es realizar una estadística exacta sobre el número existente de las empresas en Uruapan, pero como la microempresa es el ámbito en el que se ubica el planteamiento de la investigación es necesario manejar una estadística de microempresa en Uruapan, en vista del tipo y tamaño de negocios que abundan en Uruapan me atrevo a señalar el que 95% de los establecimientos pertenecen al estrato microempresa.

## CAPITULO III. LA SEGURIDAD SOCIAL.

### INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

Se presenta una breve reseña sobre la presencia de la seguridad social a lo largo de la historia, abarcando sucesos en Antigua Grecia, Antigua Roma, Edad Media y Época Moderna. Dentro de la Época Moderna se expone la existencia de seguridad social los países: Alemania, Inglaterra y estados Unidos - dado su carácter de avanzados e industrializados -. Posteriormente se comenta sobre los antecedentes de la seguridad social en nuestro país desde el Porfiriato hasta llegar al nacimiento de la Ley del Seguro Social de 1942, para finalizar se establece el concepto de la seguridad social y el objetivo básico que persigue.

Lo tratado en éste capítulo pretende sentar las bases para comprender lo que ha involucrado e involucra el concepto seguridad social, así como, en que consiste y que persigue, a fin de entender el sistema específico que da origen y justifica obligaciones patronales sobre las que la investigación busca conocer la existencia o inexistencia de problemas sujetos a solucionarse.

### 3.1. ANTECEDENTES. COMENTARIO INTRODUCTORIO

Si vemos el origen de la vida desde un punto de vista bíblico( Concepto: Histórico - Ideológico), podemos decir que Dios creó al mundo en seis días, después creó al hombre " a su imagen y semejanza", éste hombre se sentía sólo a pesar de vivir en un bello paraíso, Dios lo comprendió y lo hizo caer en un profundo sueño, le extrajo una costilla y de ella creó una hermosa mujer, la que le entregó al hombre por compañera. Los dos vivían muy felices pero al comer de un fruto que Dios les había señalado como

prohibido. Dios les impuso por ello un fuerte castigo, que si nos consideramos descendientes de ellos, a nosotros también nos repercutió, fueron expulsados del paraíso en el que vivían, sus necesidades ya no serían satisfechas de la manera plácida y sencilla como lo hacían al vivir en el paraíso. Dios dijo al hombre que tenía que trabajar y "ganar el pan con el sudor de su frente"..., ahí considero desde el punto de vista bíblico que surge el trabajo.

El trabajo es un medio a través del cual el hombre satisface las necesidades propias de su naturaleza: hambre, sueño, casa, vestido, cultura, etc. necesidades que van desde las más básicas hasta las de niveles superiores.

Si partimos de la historia desde otro punto de vista señalaríamos que el trabajo existe desde que el hombre primitivo tenía que sobrevivir en el medio hostil en que se encontraba, tenía que cazar para poder comer y vestirse con la piel de los animales que cazaba, acondicionar una cueva por casa, etc. El hombre primitivo tuvo que asociarse con otros hombres para ser más eficiente en la satisfacción mutua de necesidades, el vivir en comunidad y realizar el trabajo correspondiente, le garantizaba su alimento, salud resguardo y satisfacción de diversas necesidades, en este momento podríamos hablar de la existencia, ya no sólo del trabajo, sino también de la Socialización del hombre como medios para satisfacer sus necesidades de una manera eficiente y oportuna.

El trabajo y las formas de vida en sociedad cambian a través del tiempo, pero la esencia del objeto del trabajo y la socialización siguen siendo las mismas: Garantizar al ser humano la satisfacción de sus necesidades más elementales: alimento, vestido, casa, salud, etc.

En términos actuales podríamos hablar de trabajo y de seguridad social. Antes de señalar la definición y comprensión de éstos términos en la

época actual haremos un breve recorrido histórico sobre los hechos que podíamos considerar señalan la presencia de la seguridad social desde tiempos remotos.

### 3.1.1. ANTIGUA GRECIA.

Los griegos dejaron a un lado el pensamiento mágico-animista como explicación de las enfermedades, el cual concebía las enfermedades como causadas por la acción de malos espíritus. Los griegos ven las enfermedades como males objetivos y establecen para su tratamiento observaciones sistemáticas, diagnósticos y medicamentación.

Para los griegos la salud era muy importante ya que permite trabajar adecuadamente y vivir mejor, Platón contemplaba por ello en su obra "La República" el que la sociedad y un gobierno elegido por ésta, deben aportar los medios que den solución a los problemas sociales, y entre éstos considera como prioritarios los problemas de salud. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 45-47)

### 3.1.2. ANTIGUA ROMA.

Epicuro consideraba que las necesidades individuales son superiores y prioritarias a las de la sociedad, y que ésta y el estado existen solamente para proteger al individuo. Señalaba que el satisfacer las necesidades permite al individuo "alegría del alma y liberación de sus dolores y de los del cuerpo".

En Roma existieron organismos organizados que proporcionaban ayuda a sus asociados como una medida de seguridad social. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 47-48)

### 3.1.3. EDAD MEDIA.

En la Edad Media imperaba el feudalismo y el oscurantismo, el poder se centraba en el propietario de la tierra: el señor feudal. La mayoría de los

señores feudales eran déspotas y ambiciosos - quizás como consecuencia del poder que ostentaban - los siervos que eran quienes trabajaban la tierra de los señores feudales y recibían como pago lo más indispensable, además de gran cantidad de malos tratos, los siervos vivían en condiciones inhumanas. Pero existía en ésta época y forma de producción otra figura que ostentaba cierto poder: La Iglesia. El poder ejercido por la Iglesia estaba dado a través de la religión y la Fe del Catolicismo. En la Iglesia existían sacerdotes buenos y malos (predominando los últimos), los sacerdotes que verdaderamente tenían una vocación de servicio al prójimo y no distorsionaban los designios del Señor, socorrían a los siervos que enfermaban, a los huérfanos y viudas. Para proporcionar tal ayuda crearon monasterios que funcionaban como hospitales y casa de caridad. Este acto se consideraba de carácter eclesiástico por ser efectuado directamente por la Iglesia.

Sin embargo, no todos los señores feudales eran malos, y aquellos que tenían buen corazón y sentido de caridad permitían que en su propiedad existieran servicios médicos y de alimentación para los siervos enfermos y sus familias. este tipo de Institución social se consideraba de carácter Laico, por no ser efectuada por la Iglesia.

La satisfacción de las necesidades de enfermos y necesitados estaba dada por las posibilidades económicas del particular o de la Institución o Fundación Caritativa.

Con la evolución y caída del sistema feudal que era, esencialmente agrícola, se desarrollo el comercio y la producción artesanal y de taller. Los comerciantes, artesanos y propietarios de los pequeños talleres se asociaban para defenderse y asistirse mutuamente - esto sucedió primeramente en Alemania. Dinamarca e Inglaterra- surgiendo así los gremios y las guildas.

En los gremios desde 1271, los artesanos asociados que se encontraban en condiciones de pobreza o enfermedad recibirían parte de las ganancias del resto de los socios, a manera de pensión. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 48-51)

#### 3.1.4. SEGUROS PRIVADOS.

Al paso del tiempo y el desarrollo de la actividad mercantil aparece la actividad marítima como medio para conseguir mercancías remotas y lejanas y por ello consideradas de gran valor comercial. La actividad marítima permitió el descubrimiento de nuevos territorios, lo que genera que el descubridor sometiera y conquistara a las poblaciones descubiertas, hecho que se conoce como colonización. El conquistador esclavizaba a los conquistados y los explotaba abiertamente, muchos esclavos huían para no seguir sufriendo de malos tratos, hambre y trabajo extenuante. Los propietarios de los esclavos buscaban la existencia de algún mecanismo que les garantizara el recuperar al esclavo que huía u obtener una cantidad de dinero o bienes suficientes para comprar otro esclavo. Como respuesta a ello surge en 1412 una ley en la cuál se establecía en forma detallada un seguro contra la huída de esclavos, mediante el cual se pagaba al propietario el importe del valor que el había pagado por el esclavo si éste no regresaba en un plazo de 2 meses.

- En 1435, se establece un seguro contra riesgos marítimos en Barcelona.

- En 1954 se publicaron unas ordenanzas de protección contra los siniestros marítimos y los daños que ocasionaban.

Estos podrían señalarse como antecedentes de los seguros privados actuales, que persiguen fines de lucro y que están regulados en nuestro país por el Derecho Mercantil y por su propia Ley: Ley de Seguros y

Fianzas.(BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales", págs. 48-51)

### 3.2. ÉPOCA MODERNA.

Las formas de producción cambian al paso del tiempo y como consecuencia del crecimiento de la población y sus necesidades, la liberación del hombre del esclavismo, el feudalismo y la religión mal aplicada, así como, el hecho de que el hombre se contemple como el centro de las cosas terrestres y Dios sea contemplado como Rey del Universo que no se opone a la felicidad humana y a sus logros, permiten el desarrollo de ideas, inventos, arte, etc.

Se inventan las primeras máquinas, primero usando energía del vapor, después eléctrica y por último las máquinas de combustión interna. Surgen las fábricas y las grandes producciones en serie y por volumen. Las ciudades crecen, disminuyen los talleres artesanales convirtiéndose en fábricas. Las economías también crecen y con ello el número de obreros.

En materia de seguridad social, los obreros exigían mayores garantías puesto que consideraban que tanto los elementos manejados durante los procesos productivos como la operación de máquinas eran causales de un gran número de accidentes de trabajo: cortaduras, golpes, quemaduras, etc. y que esto hacía que el trabajar involucrara una serie de riesgos a considerar.

Los países inicialmente mayor industrializados durante el florecimiento de la revolución industrial fueron Alemania e Inglaterra, éstos países también fueron los primeros en establecer seguros, leyes y medidas que buscaban la protección de los trabajadores contra riesgos de trabajo, enfermedades, invalidez y vejez.

Las leyes de seguridad social en éstos países contemplaban participación de: trabajadores, patrones y estado (tal como lo manejan

nuestras leyes actuales). El trabajador pagaba cuota de seguro básicamente en materia de accidentes de trabajo; el estado y patrones lo hacían en seguros de invalidez, vejez, enfermedades y maternidad. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 53-66)

### 3.2.1. LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL PROMULGADAS EN ALEMANIA EN ÉPOCA DEL EMPERADOR GUILLERMO I.

- El 13 de Junio de 1883. Ley del Seguro Social de Enfermedades.
- El 6 de Julio de 1884. Ley del Seguro Social de Accidentes de Trabajo.
- El 22 de Junio de 1889. Ley del seguro Social de Invalidez y Vejez.

Cada ley de seguro normaba y otorgaba atención médica y ayuda económica en el ramo al que se enfocaba.

- En 1911 se promulgó el Código Federal de Seguros Sociales y la Ley de Empleados Particulares.

Posteriormente además de los seguros anteriores se estableció otro contra el paro involuntario, que garantizaba medios de subsistencia a los trabajadores cuando por causas ajenas a éstos la fábrica no efectuara en forma normal sus operaciones. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 66-70)

### 3.2.2. PRIMERAS LEYES DE SEGURIDAD SOCIAL EN INGLATERRA.

- En 1870 Seguro contra la vejez y Enfermedades.

Ideado por un sacerdote de la Iglesia Anglicana, contenía ideas de plan de seguro para la vejez, con aportaciones del estado. Ej. Se establecía un programa de pensión de 5 chelines por semana a cada trabajador cuando rebasara los 65 años de edad. Este parámetro de edad lo usan nuestras leyes actuales de seguridad social para efectos de pensiones por jubilación.

- En 1907 Ley sobre Educación, Inspección Médica, Cuidado de la Salud y Condición Física de los Menores en Escuelas Públicas Elementales.

Procuraba garantizar educación y cuidados de prevención y atención médica para los hijos de los trabajadores.

- En 1909 Ley de Bolsas de Trabajo.

- En 1911 Ley de Seguros Sociales en Enfermedades de Invalidez.

- En 1925 Se contemplan Seguros de riesgos de trabajo, vejez y muerte, en los cuáles se señalaban también pensiones que ayudasen a viudas y huérfanos.

(BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 70-73)

### 3.2.3. SEGURO SOCIAL EN ESTADOS UNIDOS.

Buscaba básicamente terminar con la inseguridad social y ofrecer asistencia pública, atención médica y garantías a los trabajadores, para tal efecto, en 1935 se estableció una Ley de Seguridad Social que fue aplicada hasta 1939. (BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 73-74)

### 3.2.4. SEGURO SOCIAL EN MÉXICO.

Durante el Porfiriato se desarrollaron en México las primeras industrias, principalmente las metalúrgicas, de energía y construcción de vías de ferrocarril; hecho que además de beneficios de tipo económico en nuestro país, trajo manifestaciones y exigencias por parte de los trabajadores en el sentido de: mejores niveles de vida y mayor seguridad social, debido a que la dictadura Porfirista protegía más a los inversionistas( en su mayoría extranjeros) que a los obreros.

En 1910 se desencadenó la Lucha Revolucionaria que buscaba equidad en materia de tenencia de la tierra, garantías jurídicas, así como,

mejores prestaciones y condiciones de trabajo. Todo lo anterior quedó plasmado en la Constitución de 1917, al fin del movimiento armado.

No obstante en materia de Legislación Laboral y Seguridad Social en años previos a la Constitución de 1917 - Que reconoce la necesidad de leyes con carácter federal y no sólo regional- debido a la autonomía de los estados, se establecieron algunas leyes entre las que figuran las siguientes:

- En 1904. Ley sobre accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Expedida por el gobernador del estado de México de aquel tiempo, José Vicente Villada, y basada en la Ley europea dictada por Leopoldo II de Bélgica.

- En 1906. Ley de Accidentes de Trabajo expedida por el gobernador del estado de Nuevo León de aquel tiempo, General Bernardo Reyes, y se basaba en la Ley Francesa de aquella época.

Ambas leyes contemplaban entre otros aspectos los siguientes:

Concepto de accidentes de trabajo, responsabilidad del trabajador, responsabilidad del patrón, asistencia médica, farmacéutica, de hospital, indemnizaciones, pago de incapacidades, enfermedades temporales, parciales y totales, gastos de funeral. Aspectos y medidas que dicho sea de paso, contemplan nuestra leyes actuales.

- En 1914. En el estado de Jalisco se promulga una Ley de Seguridad Social que en su art. 17 señalaba que el trabajador tenía la obligación de depositar al menos 5% de su salario para servicios de seguridad social prestados en cada municipio.

- En 1915. En Yucatán se establece una Ley de seguros en materia de vejez y muerte.

Finalmente en 1917 en la Constitución Política de los Unidos Mexicanos se establece el pacto federal, el funcionamiento de nuestro país como

república, marca las garantías individuales y necesidad de emisión de leyes específicas que protegieran a los mexicanos en materia de Derecho de Trabajo y seguridad Social, entre otros aspectos.

El apartado "A" del art. 123 Constitucional señala normas relativas al trabajo que regirán: entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general a todo contrato de trabajo.

El origen Constitucional de la Seguridad social y su Ley respectiva lo encontramos en el art.123 "A" fracc. XXIX que literalmente señala lo siguiente. " Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En este mismo artículo y fracción encontramos el origen del IMSS (que surge con una "prontitud" criticable, hasta el año de 1943), y de Derecho del Trabajo y Previsión Social en las fracciones:

- III. Protección a los derechos de los menores que trabajan.
- V. Protección desde el momento de la gestación a madres que trabajan.
- XIV. Señala a los empresarios como responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades sus trabajadores, sufridas en el ejercicio de su trabajo.

Dentro de la Seguridad Social también se enmarca la habitación digna y el ahorro para el retiro.

El artículo multicitado 123 "A" en su fracción XII señala:

" Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta

obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones". Señala además tal fracción la necesidad de crear la Ley y el Instituto de Fondo Nacional de Vivienda (INFONAVIT), el cuál debería estar integrado por: representantes del Gobierno Federal, Trabajadores y Patrones, que lo administrarían y harían operar.

(BRICEÑO, Ruíz Alberto, "Derecho Mexicano de los Seguros Sociales". págs. 81-84)

#### EN BUSCA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

- En 1921 el Presidente Alvaro Obregón elabora el proyecto de Ley del Seguro Social para el D.F. que llegó al Congreso pero no fue promulgada como Ley. En éste proyecto se suponía que el Estado debería establecer un impuesto del 10 % del salario del trabajador , tal impuesto sería pagado por el patrón y serviría para cubrir indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilaciones por vejez y seguros de vida. La protección contemplada se extendía a la esposa o concubina y a los hijos naturales del trabajador.
- En 1922. Se elabora en la Cámara de Diputados el proyecto de Ley de Accidentes Industriales.
- En 1926 Se elabora la Ley de Pensiones Civiles de Retiro bajo el gobierno de Plutarco Elías Calles, que otorgaba pensiones a los empleados y funcionarios de gobierno.
- En 1931. Se expide la ley Federal del Trabajo, bajo el gobierno de Pascual Ortiz Rubio.
- En 1928. Se establece el Seguro Federal del Maestro.

- En 1934. Se crea la Secretaría de Asistencia Pública, que debe velar por una atención total en materia médico-social de los mexicanos más necesitado.
- En 1935. El Presidente Lázaro Cárdenas en el gobierno de primer Plan Sexenal(1934-1940), asigna al titular de la Secretaría de Gobernación de aquella época, Ignacio García Tellez, para que elaborara el Proyecto de Ley de Seguridad Social que tendría el carácter de Federal y respondería a lo marcado en el art.123 apartado "A" fracc.XXIX Constitucional. El proyecto contemplaba el surgimiento de un Instituto que prestaría servicios de *seguridad social* a los trabajadores y sus familias, se contemplaban regímenes obligatorio y voluntario, así como, pago de cuotas tanto por el patrón como por el trabajador. Contemplaba además riesgos de *enfermedades y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales, desocupación involuntaria, maternidad, invalidez y vejez.*

El Segundo Plan sexenal fue ejercido por el Gral. Manuel Ávila Camacho, tal Plan sexenal contemplaba dar continuidad a lo iniciado por el plan anterior, entre ello lo referente a la implantación del Seguro Social en la Sección de Trabajo y Previsión Social.

El 20 de Junio de 1941 Manuel Ávila Camacho dicta un acuerdo mediante el cual se crea una comisión tripartita cuya misión era redactar la Ley del Seguro Social, tal comisión se encontraba dirigida por Ignacio García Tellez que este sexenio fungía como el Secretario de Trabajo y Previsión Social, la comisión y su director trabajaron arduamente y finalmente el 23 de diciembre de 1942 la Cámara aprobó el Proyecto de Ley del Seguro Social cuyo objetivo primordial sigue plasmado en la actual Ley en sus primeros artículos y que consiste en: " garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo" - para

salvaguardar la seguridad económica, de salud y de asistencia del trabajador mexicano-. (Art. 2 Ley del seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997).

Junto con la Ley del Seguro Social se establece el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como instrumento para proporcionar servicios de seguridad social en nuestro país dentro de un marco legal.

### 3.3. ENTONCES, ¿QUE ES LA SEGURIDAD SOCIAL?. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

José Narro Robles en su libro "La Seguridad Social Mexicana en los Albores del Siglo XXI", 1993, págs. 55-56 define la seguridad social como un conjunto de programas, acciones, recursos, leyes e instituciones cuyo propósito fundamental consiste en proteger al individuo y a su familia de las inestabilidades y amenazas que de manera natural se presentan en la vida normal de las personas: su muerte, la de sus seres cercanos, pérdida del empleo, enfermedad, riesgos laborales, vejez, etc.

Y señala además que un sistema de seguridad social debe representar:

- Un medio que pretende amparar al individuo frente a las contingencias de la vida, además de promover su bienestar y estimular la más completa expresión y desarrollo de sus capacidades.
- Un instrumento de toda organización social moderna que se diseña y ajusta a las necesidades de una colectividad.
- Una respuesta organizada y pública frente a las privaciones y desequilibrios, económicos y sociales, que impone la vida contemporánea y que necesariamente demanda la participación activa de los individuos que serán beneficiados.

- Un compromiso colectivo que permite compartir los riesgos y los recursos de las personas. Su misión supera la simple lucha contra la pobreza y se propone incrementar la calidad de vida, fortalecer la seguridad social y generar condiciones de mayor equidad.

- Un derecho fundamental y un poderoso instrumento de progreso social, que actúa mediante la solidaridad y la distribución de la riqueza que con su trabajo genera una comunidad.

Si estructuramos una definición de seguridad social de acuerdo a lo que se plasma a las leyes y normas institucionales aplicables en materia podemos señalar que : La seguridad social es el conjunto de prestaciones y servicios, a que tiene derecho el trabajador y su familia como parte de la remuneraciones y beneficios a que de acuerdo a la Constitución tiene la clase trabajadora por contribuir directamente con su labor al progreso de nuestro país.

Entre los principales servicios y beneficios a que tiene derecho el trabajador se encuentran los siguientes: asistencia médica, habitación digna, retiro digno, garantías económicas en caso de *sufrir accidentes o riesgos de trabajo, guardería para los hijos de las madres trabajadoras, etc.*

#### 3.4. OBJETIVO BÁSICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El objetivo esencial de la seguridad social lo encontramos en La Ley del Seguro Social. La Ley comenzó a operar desde el año de 1943, y ha sufrido a la fecha numerosas reformas. A partir del 1o. de Julio de 1997 opera como Nueva Ley del Seguro Social. El artículo 2 de la Nueva Ley del Seguro Social, no ha sufrido cambios, encierra el objetivo de la seguridad social y literalmente enuncia:

" LA SEGURIDAD SOCIAL TIENE POR FINALIDAD GARANTIZAR EL DERECHO A LA SALUD, LA ASISTENCIA MEDICA, LA PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS DE SUBSISTENCIA Y LOS SERVICIOS SOCIALES NECESARIOS PARA EL BIENESTAR INDIVIDUAL Y COLECTIVO, ASÍ COMO EL

OTORGAMIENTO DE UNA PENSIÓN QUE, EN SU CASO Y PREVIO CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES, SERÁ GARANTIZADA POR EL ESTADO.

Con lo anterior queda claro que la seguridad social en el sentido legal busca esencialmente ayudar humanamente a la clase productiva del país. Un adecuado sistema de seguridad social permite el progreso de un país desde los niveles más necesitados.

## CAPITULO IV. OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

### INTRODUCCIÓN AL CAPITULO

Se indica el significado de los conceptos más utilizados en la ley y reglamentos de seguridad social, tales como: Instituto, patrón, trabajador, sujetos obligados, sujetos de aseguramiento, cédulas, derechohabiente, salario integrado, entre otros, con la finalidad de que al señalarse las obligaciones patronales y lo que conllevan se entiendan de manera clara y precisa éstos términos que se manejan constantemente en la ley, reglamentos e investigación. Cabe señalar que es necesario hacer precisiones de éste tipo debido a que la leyes que se manejan en materia de seguridad deben ser interpretadas de manera literal.

Posteriormente se señalan cada una de las obligaciones patronales en materia de seguridad social y lo que conlleva su cabal cumplimiento, así como, las sanciones respectivas por la omisión o no cumplimiento de tales obligaciones. La delimitación y comprensión de las obligaciones patronales en materia de seguridad social - de acuerdo a lo legalmente establecido - es un punto clave en el presente trabajo de investigación, debido a que representa la base teórica del tema de investigación, determina lo que en teoría todos los patrones realizan para dar cumplimiento a lo que las leyes de seguridad social establecen, y es lo que guiará el desarrollo de la investigación de campo y se contrapondrá con los resultados de ésta para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, así como, alcanzar los objetivos de la presente investigación.

### 4.1. PRINCIPALES CONCEPTOS UTILIZADOS EN LA LEY Y REGLAMENTOS DE SEGURIDAD SOCIAL.

Para una adecuada comprensión de las obligaciones patronales en materia de seguridad social se señalan primeramente algunos de los principales conceptos usados en la Ley y Reglamentos de Seguridad Social. LEY. Se refiere a la Nueva Ley del Seguro Social, vigente a partir de 1o. de julio de 1997 que se complementa con los siguientes reglamentos publicados en el Diario Oficial de la Federación del día 30 de junio de 1997.

- Reglamento para el pago de cuotas del seguro social.
- Reglamento de afiliación.
- Reglamento del recurso de inconformidad.
- Reglamento del seguro de salud para la familia.
- Reglamento para la imposición de multas por infracción a las disposiciones de la ley del seguro social y sus reglamentos.
- Reglamentos de servicios médicos; para la prestación de los servicios de guardería y para el trámite y resolución de las quejas administrativas ante el IMSS.

En la presente tesis se utilizará frecuentemente la abreviatura NLSS, que significa Nueva Ley del Seguro Social.

INSTITUTO. Se refiere al Instituto Mexicano del Seguro Social que se constituyó desde 1942 con la primer Ley del Seguro Social en México, y que la Ley actual sigue reconociendo como una Institución Pública descentralizada con personalidad y patrimonio propios, encargada de la organización y administración de la seguridad social en nuestro país, además el IMSS tiene carácter de organismo fiscal autónomo, es decir, que está facultado para determinar, administrar y ejecutar créditos fiscales, en la situación y formas que lo señale la propia Ley.

PATRÓN. De acuerdo al art.10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

**TRABAJADOR.** De acuerdo al art.8 de la Ley Federal del Trabajo, trabajador " es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" además se señala que por trabajo debe entenderse toda actividad humana intelectual o material, en cualquier grado de preparación técnica.

De lo anterior puede desprenderse que el trabajador siempre es una persona física, que el patrón puede ser persona física o moral, y que la relación trabajador-patrón se caracteriza por la subordinación del primero al segundo, el trabajador obedece y el patrón tiene la facultad de mandar, cabe aclarar que la orden del patrón para ser obedecida por el trabajador debe ser de carácter laboral y ejercida durante su jornada de trabajo. Por último, es conveniente señalar que el trabajador presta sus servicios subordinados a cambio de una retribución económica o pago, llamado jurídicamente salario.

**SUJETOS OBLIGADOS.** Aquellos individuos o entidades que tienen la obligación de realizar o retener el pago de aportaciones de seguridad social.

**SUJETOS DE ASEGURAMIENTO.** Aquellos que por estar sujetos a una relación laboral al prestar un servicio personal subordinado tienen el derecho de recibir prestaciones y servicios de seguridad social. O tienen derecho a recibirlas por que cumplen con los requisitos y pagos del régimen de *aseguramiento voluntario*.

**CÉDULA DE DETERMINACIÓN.** Medio magnético o documento, en el cuál el patrón determina el importe de las cuotas de seguridad social a cubrir al Instituto.

**CÉDULA DE LIQUIDACIÓN.** Documento a través del cual el Instituto determina créditos fiscales a su favor y a cargo del patrón por el incumplimiento u omisión de la totalidad o parte de sus cuotas de seguridad social.

**ENTIDAD RECEPTORA:** Aquella persona moral autorizada para recibir pago de cuotas de seguridad social, así como aportaciones obligatorias y voluntarias a los sistemas de ahorro para el retiro, que serán administrados por las AFORES (Administradoras de los Fondos para el Retiro).

**AFILIACIÓN.** Consiste en el registro de patrones y trabajadores ante el IMSS.

**DERECHOHABIENTE.** El asegurado, el pensionado, beneficiarios legales y cualquier otro individuo que por estar afiliado al Instituto tiene derecho a recibir los servicios y prestaciones sociales que por Ley le corresponden.

**SALARIO INTEGRADO.** El salario integrado es el que contempla no sólo el salario cuota diaria sino además, toda percepción adicional, gratificación, prima, comisión, prestación en especie... y cualquier otra cantidad prestación que reciba el trabajador por la realización de su trabajo.

Lo anterior está plasmado claramente en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 84, por otra parte, es necesario reconocer que el salario integrado es la base para determinar el importe de la cuotas de seguridad social, así como, para determinar el monto de las pensiones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores de acuerdo a las leyes y reglamentos respectivos. La Nueva Ley del seguro social y sus reglamentos demuestran ésta aseveración al nombrar al salario integrado como salario base de cotización. El artículo 27 de la NLSS al señalar la conformación o integración del salario base de cotización se convierte en copia fiel del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, sólo que el art.27 de la NLSS señala aquellos conceptos específicos que por su naturaleza y circunstancias son excluidos como integrantes del salario base de cotización, a fin de evitar elevar su importe de una manera injusta tanto para el patrón como para el trabajador. Los conceptos y mecánica de exclusión de integración de salarios plasmados en el art.27 de la NLSS y cuyo criterio de

aplicación se amplió en los acuerdos 494/93, 495/93, 496/93, 497/93 y 77/94 publicados en Diario Oficial de la Federación el Lunes 11 de abril de 1994 - que siguen siendo aplicables a lo plasmado en la NLSS - son los siguientes:

#### 1. Los instrumentos de trabajo.

Debido a que la recepción y utilización de herramientas, ropa, vehículos, protectores... indispensables para la realización del trabajo, no ofrecen ningún beneficio personal al trabajador como contraprestación a su labor sino sólo representan los medios de que tiene que valerse para trabajar. Los instrumentos de trabajo tienen que ser proporcionados por los patrones tal y como lo señala el art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción III. La propiedad de los instrumentos de trabajo es por tanto del patrón y no del trabajador, lo que presenta otra razón más para no integrar los instrumentos de trabajo al salario del trabajador.

A mi criterio, considero que el único motivo bajo el cual los instrumentos de trabajo integren el salario del trabajador es que por sus uso fuera del ámbito laboral y para los fines exclusivos de trabajo, el trabajador reciba provechos personales.

Ejemplo. Que un vendedor use el coche de la empresa a su libre albedrío después de la jornada de trabajo, lo que lo convertiría en una contraprestación laboral sujeta de ser integrada al salario.

El patrón debe establecer aquellos mecanismos que le permitan demostrar en todo momento que los instrumentos de trabajo que proporcionan son tales y no contraprestaciones de trabajo.

#### 2. El fondo de ahorro.

Para que ésta prestación no integre salario el trabajador no podrá retirarlo más de 2 veces al año, ni que lo que aporte el patrón sea mayor a lo aportado por el trabajador, de lo contrario el salario base de cotización se

incrementaría en la cantidad que exceda lo aportado por el patrón a lo aportado por el trabajador.

La palabra podrá, para lo señalado en cuanto a que el trabajador retire más de 2 veces al año dinero proveniente del fondo de ahorro, implica la simple posibilidad de que el trabajador disponga del dinero no necesariamente que lo haga, es decir, si las políticas del fondo de ahorro manejadas por la empresa permiten que el trabajador hiciera más de 2 retiros al año éste hecho implica que el fondo de ahorro integre salario, independientemente de que se retire el dinero o no.

3. Aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) y la Participación de los Trabajadores en las utilidades(PTU).

Debido a que tales prestaciones proporcionan apoyo a los económicamente débiles, al excluirla de la integración se busca evitar que un beneficio pueda convertirse en un perjuicio, además de que los pagos efectuados al INFONAVIT por el patrón, no representan beneficios inmediatos.

4. Alimentación y Habitación proporcionadas en forma onerosa.

Si el patrón cobra al menos el 20% del salario mínimo que rija en el Distrito Federal tanto en alimentación como en habitación

- según sea el caso - que proporcione al trabajador éstas se considerarán onerosas y no integrarán salario. Si el patrón cobra menos del 20% del salario mínimo del Distrito federal o no cobra nada al trabajador, se considera que otorga las prestaciones en forma gratuita y por tanto integrarán salario de la siguiente manera:

Habitación. 25% de incremento al Salario integrado.

Alimentación. El salario integrado se incrementa en 8.33% por cada acto de otorgamiento de alimentación, siendo máximos contados para éste efecto 3

alimentos, es decir, que si el trabajador recibe en forma gratuita un servicio de alimentación al día, el salario integrado se incrementará en 8.33%, si dos servicios 16.66% y si tres o más de tres 25%.

5. Despensa en especie o en dinero.

Para que este concepto no integre el salario, su importe no deberá rebasar el 40% del salario mínimo que rija en el Distrito Federal, lo que exceda de este tope integrará salario.

6. Premios por asistencia y puntualidad.

No integrarán salario los premios por éstos conceptos siempre que no excedan del 10% del salario integrado, lo que lo exceda integrará salario.

7. Planes de pensiones complementarias a las legales que se otorgan formalmente a los trabajadores.

Siempre que éstos planes estén aprobados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

8. Tiempo extra.

Que esté considerado por la Ley Federal del Trabajo como pagadero doble, es decir, que no de 3 horas diarias ni de tres días en una semana.

Se entendería que todos los conceptos fuera de las exclusiones señaladas por la NLSS son integrantes de salario, sin embargo, los criterios emitidos por el Consejo Técnico y publicados en el Diario Oficial de la Federación del 11/04/94, señalan otros 2 conceptos que se excluyen de la integración de salario.

1. Seguros de vida, invalidez y gastos médicos.

Si la contratación y pago de este seguro, cuyos beneficiarios son los trabajadores, se hace entre patrón e Institución Aseguradora.

Pero si al trabajador se le entrega el dinero para que contrate y pague su seguro, el salario se verá integrado por éste concepto.

## 2. Bono o ayuda para transporte.

Tal concepto no integrará salario siempre y cuando la prestación sea otorgada en forma de boleto, cupón o por reembolso al comprobar el trabajador el gasto.

## 4.2. OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

El artículo 15 de la nueva *Ley de Seguridad Social* vigente a partir del 1o. de julio de 1997, establece expresamente las siguientes obligaciones patronales:

"I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme a las disposiciones de esta Ley y su reglamento;

"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 exijan 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 Mexicano del Seguro Social;

"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 Fiscal de la Federación y los reglamentos respectivos;

"VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aún en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en cuyo caso su monto se destinará a servicios de beneficio colectivo para los trabajadores de la industria de la construcción, 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, con cargo a este fondo;

"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. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

"IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, la constancia de los días cotizados, de acuerdo a lo que establezca el reglamento de afiliación.

Estas obligaciones podemos considerarlas como las principales o de carácter genérico, debido a que el resto de las obligaciones que tienen los patrones se derivan de estas. A continuación se señalarán las obligaciones que surgen de las plasmadas en el art. 15 de la Ley;

con la finalidad de determinar lo que tienen que hacer los patrones para cumplir con lo establecido por las Leyes de Seguridad Social y sus reglamentos. Las obligaciones de los patrones son de dos tipos: materiales y formales. Refiriéndose las primeras a la determinación y pago de aportaciones obrero patronales y las otras al control formal de tales aportaciones.

#### 4.2.1. DE LA AFILIACIÓN Y AVISOS ESPECÍFICOS AL IMSS.

En lo concerniente a la obligación del registro del patrón y sus trabajadores ante el IMSS, así como altas, bajas y otros movimientos cabe señalar que, el hecho de que el patrón se registre y registre a sus trabajadores a través de un departamento de afiliación específicamente creado para estos fines por el Instituto, es elemental para el cumplimiento del resto de sus obligaciones en materia de Seguridad Social y que tanto el patrón como el trabajador hagan valer sus derechos y reciban lo que por ley les corresponde.

##### 4.2.1.1. PLAZOS Y COMPUTO DE TIEMPO.

El art. 10 del Reglamento de Afiliación señala que el plazo que tienen los patrones para afiliarse y afiliar a sus trabajadores será, dentro de los cinco días hábiles contados a partir de la ocurrencia de cualquiera de los siguientes hechos:

###### EN CASO DE REGISTRO DEL PATRÓN:

1. Cuando se inicia una relación laboral.
2. Inicie sus operaciones una sociedad cooperativa de producción.
3. Inicio de un convenio celebrado con el Instituto en el sentido de afiliación.
4. Inicio de vigencia de Decreto del Ejecutivo Federal que disponga esta obligación específicamente a algún sector de la población.

###### EN CASO DEL REGISTRO DEL TRABAJADOR:

La fecha de inicio de relación laboral.

#### 4.2.1.2. AFILIACIÓN EN LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN.

Los patrones que en forma continua o espaciada se dediquen al ramo de la construcción tienen que informar al Instituto el domicilio de cada una de las obras o fases de la obra que realicen para presentar tales datos tiene que hacerlo en el formulario autorizado y dentro de un plazo de 5 días hábiles posteriores a la fecha de inicio de la construcción con lo que obtendrá un registro de control específico de cada obra. Mientras la obra u obras se realicen en municipios correspondientes a una misma delegación o subdelegación el patrón sólo tendrá que presentar la notificación correspondiente en la delegación o subdelegación perteneciente al domicilio donde inició la obra sin tener que hacerlo por cada uno de los municipios en donde se continúe la obra de construcción, cuando la obra abarca mas de una delegación si es necesario que el patrón presente aviso en cada una de ellas para evitar pago de lo indebido en una y determinación de créditos fiscales en otra.

#### 4.2.1.3. TRAMITE DE AFILIACIÓN.

El registro y la inscripción deberá realizarse en las unidades administrativas del Instituto o los lugares que expresamente habilite para tal efecto; *utilizando los documentos, formularios, medios magnéticos o de telecomunicación debidamente autorizados por el Instituto y debidamente publicados en el Diario Oficial de la Federación.*

Para que el patrón realice los trámites de afiliación de sus trabajadores *así como notificación de movimientos por los que tenga que presentar avisos* deberá presentar en el módulo o departamento correspondiente además de los formatos de aviso la tarjeta de identificación patronal que previamente le proporcionó el Instituto y que contiene los siguientes datos:

1. Número de registro patronal.
2. Nombre o razón social del patrón.
3. Actividad o giro.
4. Firma del patrón o representante legal.

Si el patrón llegase a extraviar esta tarjeta tendrá la obligación de notificar tal hecho lo mas pronto posible y por escrito al IMSS, de lo contrario sería responsable del mal usos que se le diera a ese documento.

El patrón está obligado de acuerdo a los art. 14 y 15 del reglamento de afiliación a informar al Instituto y anexar documentos comprobatorios de los siguientes hechos: *Suspensión o término de actividades, clausura, cambio de nombre o razón social, actividad, domicilio o representante legal, estallamiento de huelga, fusión, sustitución patronal o cualquier otro aspecto o circunstancia que modifique sus registros ante el Instituto.*

En la afiliación de sus trabajadores es obligación del patrón cerciorarse de su número de afiliación en dado caso de que ya hubiera recibido alguno por parte del IMSS, al haber sido afiliado con anterioridad por otro patrón. El que el patrón no reciba la tarjeta o el número del trabajador no lo exime de *cumplir con la obligación de afiliarlo, lo que hace necesario que el patrón pida información al respecto en el departamento de afiliación de la delegación o subdelegación respectiva.*

Cuando el patrón solicite al Instituto la corrección de determinados datos de afiliación deberá entregar para tal efecto pruebas suficientes y necesarias que justifiquen las correcciones.

#### 4.2.1.4. MODIFICACIONES SALARIALES DE LOS TRABAJADORES.

Existen tres tipos de salarios que pueden ser manejados por común acuerdo entre patrón y trabajador; y que son formalmente reconocidos por el Instituto:

Fijo: Está formado por retribuciones que en forma permanente, así como, previamente determinada y conocida, recibe el trabajador como contraprestación a la prestación de sus servicios.

Variable: Está formado por las retribuciones recibidas por el trabajador y cuyas características son:

1. Sujetas a la ocurrencia de un hecho determinado cuyo cumplimiento o grado de cumplimiento hacen variar la retribución.
2. No se pueden conocer en forma anticipada, sino hasta que ocurra la contingencia o hecho al que se sujetan.

Mixto: Se forma por retribuciones tanto fijas como variables.

El patrón tiene que presentar los avisos de modificación de salarios, de acuerdo al tipo de retribución dentro de los siguientes plazos:

1. Salarios fijos (Cambios individuales). 5 días hábiles posteriores a la fecha de ocurrencia de la modificación.
2. Salarios fijos (Cambios colectivos). 30 días naturales siguientes a la determinación de autoridad laboral de la modificación del salario.
3. Salario variable- 15 días naturales del mes inmediato siguiente a la modificación.
4. Salario mixto- Cada parte tendrá su propio aviso, es decir 5 ó 30 días para salario fijo y 15 días para salario variable.

#### 4.2.1.5. BAJAS DE LOS TRABAJADORES.

El hecho que justifique la baja de los trabajadores por parte del patrón en el IMSS, será la terminación legal de la relación laboral o que así lo haya determinado el Instituto al ejercer sus facultades de comprobación. El plazo para dar avisos de baja es de 5 días hábiles a partir del término de la relación laboral o de dejar de ser sujetos de aseguramiento. Mientras que el patrón no presente el aviso de baja correspondiente subsistirá la obligación de cubrir

las cuotas respectivas. El patrón no puede dar de baja a los trabajadores mientras estos se encuentren el huelga lícita o se encuentren incapacitados temporalmente para el trabajo.

#### 4.2.1.6. AFILIACIÓN DE TRABAJADORES QUE LABORAN JORNADA O SEMANA REDUCIDA.

Se entiende por jornada reducida aquella que realiza el trabajador siendo el tiempo inferior a lo establecido a la Ley Federal del Trabajo en jornada diurna (8 horas), nocturna (7 horas) y mixta (7.5 horas), mientras que semana reducida es cuando el trabajador labora menos de 6 días a la semana.

El patrón tendrá que determinar el salario diario integrado tanto para jornada reducida como para semana reducida y darlo a conocer en tiempo y forma al Instituto.

En el caso de jornada reducida el patrón determinará el salario diario integrado sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y dividiendo el resultado entre 7. Para determinar el salario diario integrado en semana reducida el patrón sumará los salarios percibidos por los días trabajados, así como, prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y el resultado de tal suma lo dividirá entre 7. (Arts.10, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 21, 25, 27, 28, 29, 30, 31 del Reglamento de Afiliación; Art. 15 Fracc.I.)

#### 4.2.2. DE DETERMINAR LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES Y ENTERARLAS AL IMSS.

Las cuotas que pagan los patrones al estado para que éste proporcione servicios de seguridad social tiene el carácter de contribuciones ya que así se encuentran legalmente tipificadas en el art.2 fracc. II del Código Fiscal de la Federación: " Aportaciones de seguridad social son las

contribuciones establecidas por ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado". El que las cuotas de seguridad social sean consideradas como contribuciones les da el carácter de fiscales. Lo fiscal se extiende a todo tipo de ingresos de derecho público que percibe la federación: contribuciones, productos aprovechamientos y sus accesorios, todos ellos regulados por la Ley de Ingresos de la Federación que anualmente emite el Congreso de la Unión.

El reglamento de pago de cuotas del IMSS determina específicamente la forma, monto y plazo en que el patrón deberá cumplir con esta obligación, que es esencial para el funcionamiento del Instituto y recepción de los beneficios de seguridad social por parte de los trabajadores.

El art. 13 para reglamento de pago de cuotas de la ley vigente establece las siguientes cuotas:

#### 4.2.2.1. A CARGO DEL PATRÓN:

1. 13.90% sobre el salario mínimo general del D.F. vigente, elevado al período de pago por concepto de cuota social en el ramo de aseguramiento de Enfermedades y maternidad.
2. Para los trabajadores que ganan más de tres salarios mínimos del área geográfica del contribuyente, el patrón tiene que pagar el 6% calculado sobre la diferencia entre tres salarios mínimos del área geográfica del contribuyente y su salario base de cotización. En la rama de enfermedades y maternidad.
3. 1.05% sobre el salario base de cotización. En el ramo de enfermedades y maternidad en el fondo de prestaciones en dinero.

4. 0.70% sobre el salario base de cotización. En el ramo de Enfermedades y Maternidad en el fondo de prestaciones en dinero.
5. 1.75% sobre el salario base de cotización. En el ramo de Seguro de Invalidez y Vida.
6. 2% sobre el salario base de cotización. En el ramo de Seguro de Retiro.
7. 3.150% sobre el salario base de cotización. En el ramo de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
8. 1% sobre el salario base de cotización para el seguro de guarderías, y prestaciones sociales.
9. Las cuotas de seguro de riesgos de trabajo serán cubiertas íntegramente por el patrón y se determinarán aplicando a la base de cotización mensual la prima de riesgo de trabajo que corresponda por ley de acuerdo al giro o actividad específico de la empresa que determina el número de riesgos siniestros que puedan ocurrir y la gravedad de los mismos.

#### 4.2.2.2. CANTIDADES QUE EL PATRÓN TENDRÁ QUE RETENER AL TRABAJADOR Y ENTERAR AL INSTITUTO.

1. 2% sobre el excedente entre el salario base de cotización y 3 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente.
2. .375% sobre el salario base de cotización. En el ramo de Enfermedades y Maternidad fondo de prestaciones en especie.
3. .250% sobre el salario base de cotización para el ramo de Enfermedades y Maternidad fondo de prestaciones en dinero.
4. .625% sobre el salario base de cotización para el ramo de Invalidez y Vida.
5. 1.125% sobre el salario base de cotización para el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez.

Cuando se trate de trabajadores que perciban como cuota diaria el salario mínimo, el patrón tiene la obligación de pagar íntegramente las cuotas obrero-patronales.

EL art.184 de la NLSS establece que en caso de terminación de la relación laboral el patrón tiene la obligación de cubrir al Instituto la cuota correspondiente al periodo de que se trate o en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las correspondientes a ese periodo

En caso de que se presenten ausentismo e incapacidades el patrón está obligado al pago de cuotas de la siguiente forma:

En ausentismo hasta de 15 días consecutivos o interrumpidos se debe cotizar y pagar por tales periodos únicamente en el ramo de seguro de Enfermedades y Maternidad. Si las ausencias son mayores a 15 días y el patrón no da de presenta aviso de baja del trabajador no puede liberarse del pago de los días excedentes al día número 15.

En caso de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio el pago de cuotas obrero-patronales excepto en el ramo de retiro.

#### 4.2.2.3. PAGO DE ACTUALIZACIÓN Y RECARGOS.

Si el patrón no cumple oportunamente con el pago de cuotas y lo hace por tanto en forma extemporánea, se obliga a pagar actualización y recargos en los términos del Código Fiscal de la Federación, además de determinar la cantidad de pago y llenar o generar la liquidación correspondiente.

#### 4.2.2.4. PAGO DE INFONAVIT.

En las formas emitidas por el Instituto o generadas por el propio patrón a través del SUA ( Sistema Único de Determinación de Cuotas) se contempla

el pago del INFONAVIT que es del 5% sobre el salario base de cotización integrado según la Ley del Infonavit y en el caso de que el trabajador esté pagando crédito legalmente obtenido del INFONAVIT también se pagará la amortización correspondiente que dicho sea de paso se calcula aplicando un porcentaje que va desde el 19% - aplicable cuando el trabajador gana el salario mínimo para cumplir con el artículo 97 Fracc.III de la Ley Federal del Trabajo, que protege el salario mínimo del trabajador de un descuento por este concepto superior al 20% entre amortización y mantenimiento - al 25% sobre el salario base de cotización, además del 1% por concepto de mantenimiento.

#### 4.2.2.5. PLAZOS DE PAGO.

Las cuotas obrero-patronales se generan ante el Instituto por meses vencidos estando obligado el patrón a señalar en una cédula de determinación el importe de cuotas devengadas y pagar a más tardar la cantidad que resulte, el día diecisiete del mes inmediato siguiente. La base de los pagos mensuales será la que resulte de multiplicar el salario diario base de cotización - el integrado conforme al art.27 de la NLSS - por el número de días naturales del mes de que se trate.

En caso de sustitución patronal, el patrón sustituto tendrá responsabilidad de pagar estados de adeudo del patrón sustituido dados a conocer por parte del Instituto. El pago tendrá que efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación de dicho adeudo. El patrón sustituto podrá exigir cargos de responsabilidad solidaria al patrón sustituido.

#### 4.2.2.6. PRESCRIPCIÓN.

El artículo 290 de la NLSS establece al respecto que la obligación de enterar las cuotas y capitales constitutivos, prescribirá a los 5 años de la fecha de su exigibilidad o gestión de cobro.

#### 4.2.2.7. SUA.

La Nueva Ley del Seguro Social para obtener recursos de una manera más pronta y sin por ello generar más trabajo en la Institución, decidió "apoyar" a los patrones en el cálculo y determinación de las cuotas obrero-patronales y editó para ello el SUA ( Sistema Único de Autodeterminación de cuotas) que es una aplicación informática en la que se generan los pagos mensuales y bimestrales, se registran en un disquete y con éste el patrón hace su pago en las instituciones de crédito expresamente autorizadas para su recepción, quienes entregarán al patrón comprobante de su pago. Además a través del SUA pueden presentarse avisos de baja, alta y modificaciones de salario, así como, la consideración de ausentismos e incapacidades, recargos y actualizaciones, al generar pagos.

Los patrones que tienen a su cargo de 1 a 4 trabajadores pueden pagar directamente las cédulas de determinación que el seguro emite y le entrega directamente u opcionalmente pueden usar para ello el SUA. Cabe señalar que si el Instituto no entregase al patrón cédula de determinación de pago, ello no lo exime de cumplir en tiempo y forma con la obligación de determinar y cubrir las cuotas respectivas del periodo.

Los patrones que tienen a su cargo a un número mayor de 4 trabajadores tienen obligación de determinar las cuotas obrero-patronales a través del SUA, el que será proporcionado en disquete por una sola vez en forma gratuita por el Instituto, si el patrón necesita posteriormente por cualquier motivo otro disquete que contenga el programa del SUA tendrá que solicitarlo al Instituto y entregar un disquete para obtenerlo.

Independientemente del número de trabajadores al patrón tiene la obligación de hacer sus pagos utilizando el SUA si existiesen diferencias justificadas entre la información contenida en la cédula de determinación

emitida por el Instituto y los avisos afiliatorios, ausentismos o incapacidades ocurridos en la realidad y no tomados en cuenta en la emisión de la cédula o tomados en forma errónea, así como, cuando los pagos se efectúen en forma extemporánea y por ello llevarían agregados actualización y recargos.

#### 4.2.2.8. MEDIOS DE PAGO.

Los medios de pago que puede utilizar el patrón para liquidar cuotas obrero-patronales al IMSS son: dinero en efectivo, cheques, transferencias reguladas por el Banco de México, así como, con notas de crédito que expida el Instituto por la devolución de cantidades enteradas sin justificación legal alguna. Cuando los patrones dedicados a la industria de la construcción paguen con cheque deberán emitir uno por cada cédula de determinación o liquidación correspondiente a cada domicilio de obra. (Arts.15 fracc.III, 31 y 184 de la NLSS; arts. 6, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 33, 39 y 43 del Reglamento para pago de cuotas).

#### 4.2.3. LLEVAR REGISTROS TALES COMO NOMINAS Y LISTAS DE RAYA.

Las nóminas o listas de raya señalan claramente el pago - y su constitución - por parte del patrón al trabajador como retribución de los servicios subordinados que el segundo presta al primero, las nómina deben generarse al momento del pago de los salarios, o en su defecto, al momento en que en que los salarios se devenguen. En el ejercicio de las facultades de comprobación las nóminas son documentos básicos a ser revisados por los funcionarios del IMSS facultados para ello, ya que comprueban

principalmente: la realidad del salario base de cotización, ausentismos o incapacidades, descuentos y retenciones efectuadas al trabajador y lo neto recibido por éste.

#### 4.2.3.1. DATOS DE NOMINAS Y LISTAS DE RAYA.

Al respecto se señala además que: es obligación del patrón conservar tales registros durante 5 años posteriores a su ocurrencia, y el art.4 del Reglamento para pago de cuotas señala que las nóminas o listas de raya deberán contener los siguientes datos:

1. Datos de identificación del patrón.
  - a) Nombre, denominación o razón social.
  - b) Número de registro patronal.
  - c) Registro Federal de Contribuyentes.
2. Datos del trabajador.
  - a) Nombre Completo.
  - b) Número de seguridad social.
  - c) Registro Federal de Contribuyentes, incluyendo en su caso homoclave.
3. Periodo que contempla el pago de salarios( semanal, diario, quincenal, mensual, etc.).
4. Salario Real Base de Cotización.
5. Número de días o unidades de tiempo laborados.
6. Importe de salario devengado por cada trabajador.
7. Retenciones a cada trabajador por concepto de ISR y Cuotas de seguridad social, en su caso.
8. Importe Neto pagado al trabajador.
9. Firma o huella digital de los trabajadores que avale señala

recepción del pago.(Art. 15 Fracc.II de NLSS y art.4 del Reglamento para pago de cuotas).

#### 4.2.4. COLABORAR Y PERMITIR EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES DE REVISIÓN Y COMPROBACIÓN DEL INSTITUTO.

Al respecto puede señalarse que se cumple cuando el patrón permite las visitas y otorga aquellas pruebas, registros y documentos que de manera formal y conforme a derecho le solicite el Instituto a fin de comprobar que cumple y ha cumplido debidamente con sus obligaciones en materia de seguridad social.(Art.15 NLSS Fraccs. IV y V).

#### 4.2.5. EXPEDIR CONSTANCIAS DE DIAS LABORADOS Y SALARIOS PERCIBIDOS A LOS TRABAJADORES EVENTUALES.

Cuando el patrón utiliza la fuerza de trabajo de determinadas personas de una manera eventual.

##### 4.2.5.1. DATOS DE LAS CONSTANCIAS.

Para efectos del cumplimiento de la obligación de expedir constancias de los días cotizados el art. 6 del Reglamento de afiliación señala las características o requisitos que deberán contener tales constancias y que serían los siguientes:

1. Datos de identificación del patrón.
  - a) Nombre, denominación o razón social.
  - b) Número de registro patronal.
2. Datos de identificación del trabajador.
  - a) Nombre completo.
  - b) Número de seguridad social.
  - c) Clave única de registro de población.

En este aspecto conviene señalar que el gobierno aún no ha asignado ésta clave, la que puede ser sustituida por el Registro Federal de Contribuyentes del trabajador, con homoclave o sin ella.

3. Periodo que comprende la constancia.

4. Señalamiento de:

a) Número de días laborados.

b) Salario base de cotización.

5. Firma o huella del trabajador.

6. Nombre y firma del patrón o su representante legal.

En el caso de que el patrón se dedique al ramo de la construcción deberá además señalar el registro y domicilio de la obra que se realice.

Este tipo de constancias buscan esencialmente la protección del trabajador para que no pierda derechos de antigüedad o aquellos basados en número de días laborados. Ej. PTU.( Artículo 15 Fraccs. VI y IX de la NLSS; arts. 6 y 7 del Reglamento de Afiliación.)

#### 4.2.6. OBLIGACIONES EN RELACIÓN A SEGURO DE RETIRO CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ.

El patrón tiene que cubrir en el ramo de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la siguientes cuotas:

Retiro. 2% sobre el salario base de cotización del trabajador.

Cesantía en edad avanzada y vejez. 3.150% sobre el salario base de cotización, así como, retener y enterar del trabajador 1.125% sobre el salario base de cotización

Además el patrón tiene que entregar bimestralmente a los sindicatos o cualquier organización representativa de los trabajadores asegurados, una relación de las aportaciones efectuadas a la cuenta de cada uno de ellos, si

no hay organización representativa el patrón deberá hacerlo en forma individual con cada trabajador, esto no evita que las AFORES también tengan que entregar estados de cuenta periódicos. (Art.15 Fracc. VIII, 168 Fraccs.I y II, 180 de la NLSS)

El art. 16 de la NLSS establece otra obligación adicional a los patrones que por " lo menos 300 de sus trabajadores les hayan prestado servicios en cada uno de los meses del ejercicio inmediato anterior" (Art.32-A del CFF), señalando que estarán obligados a dictaminar por Contador Público autorizado sus estados financieros para efectos del seguro social presentando al Instituto un copia con firma autógrafa del informe de la situación fiscal del contribuyente presentado al SHCP de acuerdo al artículo 50 Fracc. II del Código Fiscal de la Federación, con los anexos referentes a las contribuciones por concepto de cuotas obrero-patronales. Los patrones que no estuviesen obligados a dictaminarse podrán hacerlo en forma voluntaria; el dictamen voluntario ofrecía la garantía de NO revisión por parte del Instituto del ejercicio dictaminado y otros anteriores, sin embargo tales ventajas se terminaron en el ejercicio 1997, quedando como única ventaja el poder pagar hasta en 12 mensualidades previa garantía del interés fiscal, las diferencias que resulten del dictamen.

El artículo 83 de la NLSS establece también como obligación del patrón realizar estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventiva de riesgos de trabajo, proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y difundir en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevenciones de riesgos de trabajo.

#### 4.2.7. EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO.

La NLSS contempla un manejo sano de las finanzas en los distintos ramos de seguridad social, de manera tal, que sean suficientes las aportaciones patronales, del trabajador y del estado, para cumplir los objetivos que persigue en nuestro país un régimen integral de seguridad social.

Cuando el patrón asegura a sus trabajadores y paga las cuotas respectivas en general, y específicamente las relativas a riesgos de trabajo, cumple con el art. 123 Fracc. XIV de la Constitución y relativos de la Ley Federal del Trabajo. El Seguro Social garantiza al trabajador envuelto en un riesgo de trabajo: asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, aparatos de ortopedia y prótesis, servicios de rehabilitación y prestaciones económicas. El art.55 de la NLSS reconoce que los riesgos de trabajo pueden producir en su víctima las siguientes afecciones genéricas:

1. Incapacidad temporal. Que consiste en la pérdida de facultades físicas o psíquicas que imposibilitan al trabajador para desempeñar sus labores por un tiempo determinado.
2. Incapacidad permanente. La cuál representa un daño o pérdida de facultades en el trabajador, con carácter de irreversible. La incapacidad permanente a su vez puede ser de 2 tipos:
  - a) *Parcial.* Sólo disminuye un tipo específico de facultad en el trabajador, pero no lo limita plenamente para el ejercicio de otras actividades laborales.
  - b) *Total.* Pérdida de facultades del trabajador que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

El artículo 51 de la NLSS señala la obligación del trabajador de dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo en el formato autorizado para ello y el reglamento de servicios médicos señala en su art.

21, que deberá hacerlo en un plazo no mayor de 24 horas después de ocurrido el evento, se obliga además el patrón a proporcionar toda la información al respecto que solicite el Instituto para poder calificar el grado de las consecuencias del accidente o enfermedad, que determinen apoyos económicos y liberación de responsabilidades tanto del patrón como del trabajador. El artículo 26 del reglamento de servicios médicos señala que los patronos deben colaborar con el Instituto y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en las campañas preventivas de riesgos de trabajo.

La determinación del pago de pensiones e indemnizaciones por la ocurrencia de riesgos de trabajo se hace tomando en cuenta el salario con que cotiza el trabajador, está plasmado en el art. 54 de la NLSS que si el patrón manifestó al afiliar a algún trabajador un salario inferior al real, en caso de accidentes o enfermedades de trabajo, el Instituto pagará con el salario que estuviere inscrito y al comprobarse su salario real cubriría con base a éste la pensión o subsidio y al patrón se le cobraría la multa respectiva, además de la diferencia en el salario real y el manifestado además de un 50% adicional a dicho monto por concepto de gastos de administración.

Si el patrón no hubiere asegurado a sus trabajadores o que aseguro en forma ilegal a otros, y éstos fueran víctimas de un riesgo de trabajo, el Instituto les otorgará los servicios pertinentes y fincará al patrón un capital constitutivo, mismo que representará para el patrón un adeudo de carácter fiscal. El capital constitutivo se integrará por reembolso de gastos, valor actual de la pensión y gastos administrativos. (Art.79 NLSS)

En cuanto a la prima sobre la cuál deberá el patrón pagar el seguro en materia de riesgos de trabajo, el art.74 de la NLSS señala que los patronos

tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, para determinar si permanecen en la misma prima, aumenta o disminuye.

El artículo 4o. del Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgos del seguro de riesgos de trabajo reitera la obligación del patrón de presentar avisos de hechos que modifican o pueden modificar la prima de riesgo de trabajo que resulta de acuerdo a la clase y grado de riesgo de conformidad con la Ley y sus reglamentos. Los hechos sobre los cuales el patrón tiene que presentar avisos de esta naturaleza son:

1. Cambio de actividades.
2. Incorporación de nuevas actividades derivadas de fusión, compra de activos o cualquier otro acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo.
3. Cambio de domicilio del patrón a un municipio distinto. Tanto de matriz como de sucursales.
4. Sustitución patronal.

En todos los casos anteriores al igual que cuando se trate de una empresa de nueva creación, el patrón debe señalar la clase, grado de riesgo, prima y fracción en que considera esta su empresa de acuerdo a su actividad y ubicación de ésta en el catálogo de actividades establecido en el art.13 de Reglamento citado.

#### DETERMINACIÓN DE GRADO Y PRIMA DE RIESGO.

La clase se relaciona directamente con la actividad de la empresa mientras que el grado y prima riesgo se relacionan con distintas variables: número de trabajadores, total de días subsidiados a causa de incapacidad

temporal, número de incapacidades permanentes totales y parciales, número de defunciones. El número de riesgos de trabajo ocurridos en la empresa se conoce como frecuencia, mientras que, el número de días de incapacidad y tipo de incapacidad producida por tales riesgos de trabajo se conoce como gravedad. El multiplicar el índice de frecuencia por el índice de gravedad dará como resultado el grado de siniestralidad existente en la empresa al que se adiciona una prima mínima de .0025 que permitirá cubrir los gastos de administración correspondientes al ramo.

Lo que estructura la siguiente fórmula :

(Art.72 NLSS)

$$PRIMA = \left\{ \frac{S}{365} + V \cdot (I + D) \cdot \frac{F}{N} \right\} + M$$

Donde:

V= Duración promedio activa de un trabajador que no haya sufrido un accidente mortal o de incapacidad permanente total. Y que es: 28 años. (Hasta 1996 se consideraba 16 años).

F= 2.9 Factor de prima.

N= Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo. Para ello se multiplican los trabajadores por los días de cotización en cada bimestre. Los días resultantes se sumarán y el resultado se divide entre 365 para obtener N que deberá expresarse en la fórmula en enteros y un decimal.

S= Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I= suma de % de incapacidades permanentes parciales y totales divididos entre 100, es decir, porcentajes expresados en fracción.

D= Número de defunciones.

M= .0025. Prima mínima de riesgo.

Los accidentes que ocurran a los trabajadores al trasladarse de su casa al trabajo o viceversa no se toman en cuenta para la determinación de la prima de riesgo, lo que es contrario a la Exposición de motivos de la Ley del Seguro Social.

Al inscribirse por vez primera en el Instituto o involucrarse el patrón en un hecho que cambie su clase en materia de riesgos de trabajo, iniciarán pagando sus cuotas correspondientes a riesgos de trabajo aplicando a los salarios base de cotización la prima media de la clase a la que pertenecen.(Art.72 NLSS).

#### CLASES.

Las clases en la NLSS se convierten en un simple punto de origen, puesto que sólo sirven para determinar la prima de riesgo de trabajo al inicio de actividades, puesto que a partir del 1er. año de funcionamiento la empresa ya tiene conocimiento de hechos y manejo de estadísticas en materia de riesgos de trabajo y el patrón tiene desde ese momento la obligación de revisar año con año su siniestralidad para determinar -a través de la fórmula - si permanece pagando cuotas de riesgo de trabajo con la misma prima o ésta aumenta o disminuye.

El artículo 13 del reglamento preclasifica la peligrosidad en cerca de 90 grupos empresariales y define actividades del sector primario, industrial en sus modalidades de extracción y de transformación, construcción, comercio, transporte, comunicaciones, servicios públicos y privados. De tal artículo y clasificación surgen las siguientes clases y su respectiva prima media.

CLASE	% PRIMA MEDIA.
I	0.54355
II	1.13065
III	2.59840
IV	4.65325
V	7.58875

La modificación de la prima en forma ascendente o descendente sólo podrá hacerse en una proporción no mayor al 1% con respecto a la del año inmediato anterior. Es necesario señalar que la prima mínima es de 0.25% y la superior de 15% . Si una empresa no tiene riesgos de trabajo durante 3 años bajaría sólo 3 puntos porcentuales en todo éste periodo, lo cuál no es motivante y crea desinterés en los patrones para evitar concienzudamente los accidentes y enfermedades de trabajo.(arts.74 y 75 de la NLSS)

El período anual a considerar por los patrones para determinar el grado y prima de riesgo es del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Las modificaciones al grado de riesgo y prima, tendrán vigencia desde el mes de marzo del año siguiente a aquel en que terminó el 31 de Diciembre y hasta el mes de Febrero del año subsecuente. (Art.22 Reglamento de riesgos de trabajo).

Es hasta el año 1999-200 que el patrón utilizará la fórmula de determinación de prima de riesgo marcada en el art.72 de la NLSS, a fin de que ésta se aplique a un ejercicio completo, tal y como se señala en el párrafo anterior. Esto se debe a que la NLSS entró en vigor el 1 de Julio de 1997, y el primer ejercicio completo posterior al entrar en vigor la Nueva Ley es 1998. Mientras tanto se seguirá utilizando la fórmula plasmada en la Ley vigente al 30 de Junio de 1997 señalada en el artículo 30 y directamente relacionada con los artículos 28 y 30 del Reglamento de riesgos de trabajo, y que es la siguiente:

$$I_s = [ [(1,000n/90)*(S/365)+0.16I+16D]/N ] \times 1,000,000$$

Fórmula derivada de la multiplicación de la fórmulas:

$$I_f = (1,000n/90)/N \quad \text{y} \quad I_g = (S/365+0.16I+16D)/N$$

Donde:

Variables.

If= Índice de frecuencia.

Ig= índice de gravedad.

Is= Índice de siniestralidad. Que determina la prima.

n= Número de casos de riesgos de trabajo terminados. Se consideran aquí el número de casos de riesgos de trabajo que se analice, excepto los de recaídas y los de modificaciones a las valuaciones por incapacidad permanente.

N= Número de trabajadores promedio expuestos a los riesgos. Se consideran aquí el número de casos de riesgos

S= total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I= Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes parciales y totales.

D= Número de defunciones.

Constantes.

1,000,000= Ponderación para hacer más fácil la lectura y aplicación del índice de siniestralidad.

365= Número de días naturales del año.

16= factor de ponderación sobre la vida activa de un individuo que es víctima de un accidente mortal, o de una incapacidad permanente total.

90= Factor de equilibrio, relativo al número de casos de riesgos de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo.

#### 4.3. SANCIONES.

Cuando el patrón incumple las obligaciones en materia de seguridad social es responsable de todos los daños y perjuicios que se causaren al

trabajador o beneficiarios, al Instituto y a aquellos patrones que si cumplen con sus obligaciones. El recién publicado Reglamento para la imposición de multas por infracciones a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y sus reglamentos es determinante al señalar castigos que podrán recibir los patrones por no cumplir con sus obligaciones específicas en materia de seguridad social.

Las multas oscilan de acuerdo a la gravedad de la falta entre 50 y 350 veces el importe del salario mínimo vigente en el área geográfica del contribuyente. Distribuyéndose las faltas y rangos de multa de la siguiente forma:

I. De 50 a 75 veces el salario por:

1. No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a cargo del patrón.
2. No informar al trabajador o al Sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad avanzada y Vejez.
3. No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el pago de Cuotas del Seguro Social.
4. No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en el caso de estar obligado a ello.
5. No cooperar con el Instituto en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventiva de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevenciones de riesgos de trabajo.
6. No dar aviso al Instituto o hacerlo extemporáneamente del cambio de una empresa o establecimiento.

7. Omitir presentar o hacerlo en forma extemporánea copia del informe sobre la situación fiscal de contribuyente y los anexos referidos a las contribuciones de seguridad social en caso de dictamen obligatorio o voluntario.

II. De 76 a 125 veces el salario por:

1. No comunicar al instituto o hacerlo en forma extemporánea las modificaciones al salario base de cotización de los trabajadores.

2. Obstaculizar o impedir las inspecciones o visitas domiciliarias que ordene el Instituto.

3. No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita domiciliaria a los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos.

4. No comunicar al Instituto por escrito sobre estallamiento de huelga o terminación de la misma, suspensión, cambio o término de actividades, *clausura, cambio de nombre o razón social, fusión o escisión.*

III. de 126 a 210 veces el salario por:

1. Presentar avisos y pagos al Instituto con datos falsos, salvo que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.

2. No proporcionar cuando el Instituto lo requiera formalmente y dentro de la legalidad, aquellos elementos necesarios que permitan ejercer sus facultades de comprobación del cumplimiento de obligaciones.

3. Omitir presentar o hacerlo en forma extemporánea o con datos falsos o incompletos la declaración anual en el seguro de riesgos de trabajo.

IV. de 211 a 350 veces el salario por:

1. No registrarse ante el Instituto o hacerlo fuera del plazo establecido por la Ley.

2. No inscribir a sus trabajadores o hacerlo extemporáneamente.

3. No dar aviso al Instituto de los riesgos de trabajo, no llevar los registros respectivos, no actualizarlos u ocultar la ocurrencia de los riesgos de trabajo.
  4. Alterar, desprender o destruir, los documentos, sellos o marcas colocadas por funcionarios del Instituto facultados para la realización de una visita de Auditoría.
  5. No retener yo enterar las cuotas del seguro social a cargo de sus trabajadores cuando así corresponda.
- (Arts. 6, 15 y 18 del Reglamento para imposición de multas por infracción a las disposiciones de la NLSS y sus Reglamentos).

El reglamento para el manejo de multas reconoce la supletoriedad del Código Fiscal de la Federación, la Ley Federal del Trabajo y el Derecho común, lo que permite señalar apoyándose en el art.73 del Código Fiscal de la Federación que, no se impondrán multas cuando se cumplan en forma espontánea las obligaciones aún fuera de los plazos oportunos o puede comprobarse que el incumplimiento se debió a causas fortuitas de fuerza mayor. De lo que se desprende que el simple hecho de que un aviso sea presentado en forma extemporánea ante el Instituto no es determinante de sanción, lo que genera la sanción es que se haga por haber sido descubierto por la autoridad.

La pregunta de cualquier patrón sería: ¿ Cómo determina el Instituto el importe exacto a cobrar por sanción, si éstas oscilan entre un mínimo y un máximo?.

Al respecto se puede señalar que el reglamento para imposición de multas señala que para determinar el importe de la multa el facultado para hacerlo tomará en cuenta lo siguiente:

- 1.GRAVEDAD DE LA FALTA.
- 2.REINCIDENCIA DEL INFRACTOR.

3. NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR LA ACCIÓN U OMISIÓN.

4. IMPORTE DE LO OMITIDO

5. CAPACIDAD ECONÓMICA DEL INFRACTOR.

En mi opinión no puede lo anterior dejar protegido al contribuyente, quién quedará sujeto a la "buena fe" y "criterio" del funcionario para imponerle el grado de sanción "justo". Y esto es válido exista en un país donde se presume existe el ejercicio del Derecho.

El patrón sujeto a multa, la cuál haya sido legalmente notificada y motivada, y de la que acepte abierta o tácitamente ser sujeto, deberá cubrirla mediante pago en efectivo o cheque a favor del Instituto y en una sola exhibición dentro de los 15 días hábiles siguientes a su notificación, de lo contrario la oficina de cobros instrumentará el procedimiento administrativo de ejecución para lograr el cobro coactivo. Si la multa es impugnada y la resolución reafirma la existencia de la misma, el pago tendrá que efectuarlo el patrón dentro de los 15 días hábiles siguientes al día en que cause estado la notificación de resolución de la impugnación. Tácitamente el patrón acepta una multa cuando en los 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación no manifieste ni exponga pruebas para su defensa mediante recurso administrativo de inconformidad.

Además, el art.305 de la NLSS señala que se equiparán a delito de defraudación fiscal:

1. No cubrir el importe de las cuotas obrero-patronales durante 12 meses o más, estando obligado a ello.
2. No formular avisos de inscripción o éstos contengan datos falsos que evadan el pago o lo reduzcan de manera ilegal, lo que se considera doloso

para el Instituto y los trabajadores, se considera legalmente doloso el que la cantidad evadida represente un 25% o más de la obligación fiscal real.

De acuerdo al Código Fiscal de la Federación en su art.108, el delito de defraudación fiscal se sancionará con prisión de 3 meses a seis años si el monto de lo defraudado no excede a \$ 100,000.00 y al excederse tal monto la pena será de 9 años de prisión. Si el monto de lo defraudado no se puede determinar exactamente se considera que es menor a \$100,000.00.

INSTITUTO FEDERAL DE DEFENSA FISCAL  
DE LA FISCALÍA GENERAL

## CAPITULO V. REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

### INTRODUCCIÓN AL CAPITULO.

En éste capítulo se plasma la realización de la investigación de campo, señalándose en un primer apartado la metodología utilizada, así como, la justificación de ésta, lo que permitirá al investigador y al lector asegurarse que el presente trabajo ha seguido los pasos y requisitos que obliga todo trabajo de investigación científica. En un segundo apartado se presenta el cuestionario utilizado como la única herramienta para la recopilación de información directa de las ideas, acciones y opiniones de los patrones en relación a sus obligaciones en materia de seguridad social que sirvieron para desarrollar la investigación de campo, así como, llegar a los resultados y presentación de los mismos.

### 5.1. PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Con la investigación de campo se pretende confirmar la validez o invalidez de la hipótesis planteada, la ejecución y aplicación practica de la investigación y el alcance de los objetivos que persigue. Como ya se había mencionado en la introducción del presente trabajo de investigación la hipótesis es: La mayoría de las microempresas uruapenses tienen problemas para cumplir cabalmente con sus obligaciones en materia de seguridad social.

El objetivo general perseguido con la realización del presente trabajo de investigación es: Conocer la problemática en cuánto al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social en la microempresa uruapense y proponer mecanismos para evitar los problemas detectados. Mientras que los objetivos específicos son: 1. Conocer los mecanismos legales de tributación en materia de seguridad social en las microempresas uruapenses, 2. Valorar y evaluar los efectos negativos de las leyes de tributación en

materia de seguridad social, para las microempresas uruapenses, 3. Conocer los principales problemas fiscales de seguridad social en la microempresa uruapense, 4. Proponer mecanismos de solución para el adecuado cumplimiento de las obligaciones de seguridad en las microempresas uruapenses.

Metodológicamente la investigación de campo comprende: la determinación de la población, de la muestra, diseño del instrumento de recopilación de información, obtención de la información, análisis e *interpretación de la misma* y presentación de resultados.

La población a la que se enfoca la investigación se identifica con las siguientes características:

- Ser microempresa.
- Estar situada dentro de los límites geográficos de la Cd. de Uruapan, Mich.
- El giro de la empresa es indistinto.
- Por la operación, en la entidad existan las figuras legales de: patrón y trabajador.

En la Cd. de Uruapan existen registradas ante la Cámara Nacional de Comercio 1,400 empresas que cumplen con estas características y se estima que existen un promedio aproximado de otras 2,600 que *no están registradas*. La muestra tomada para realizar la investigación e inferir de tal muestra lo que sucede con la población, no se basó para su determinación en cálculos probabilísticos o aleatorios debido a que al tener que cumplir la población las características específicas señaladas, se genera la necesidad de buscar un número de empresas muestra que tengan que cumplir con éstas para que los resultados de la aplicación del cuestionario en la entidad fueran útiles a los fines de la investigación.

Por lo anterior, con un total de 50 empresas que conforman la muestra es suficiente debido a que el número de empresas muestra no será el que justifique lo válido de las inferencias que se hagan de lo que sucede en éstas para afirmar generalizadamente lo que sucede en el universo, si no el que cada empresa cuestionada sea homóloga a las empresa universo de la investigación. Para recopilar la información respectiva se utilizó el cuestionario, principalmente por las ventajas que proporciona, entre éstas:

1. Cubrir una población distribuida en una amplia área geográfica.
2. El cuestionado da respuesta a lo que se le pregunta, por escrito y en el momento que lo considere más oportuno.
3. El cuestionado tiene tiempo y libertad de recurrir a documentos específicos que le ayuden a contestar objetivamente las preguntas que no requieran de su criterio.
4. El investigador da una explicación al cuestionado de la investigación, señala instrucciones específicas sobre el llenado del cuestionario y la contestación propiamente se lleva a cabo sin la ayuda o supervisión del investigador.

Una vez definida la muestra y justificado el uso del cuestionario como herramienta para recopilar información de fuentes directas, se procedió a diseñar el cuestionario, tomando en cuenta para ello, incluir en éste *preguntas cerradas para obtener información por rangos* relacionada con respuestas sobre aspectos numéricos o de frecuencia, tales como: años de operación de la empresa, número de trabajadores en promedio mensual, cantidad de asegurados y no asegurados, ingresos netos anuales, etc. Las opciones de respuesta se manejan por rangos para evitar que las fuentes se cohiban y se nieguen a hablar sobre datos exactos que consideran los "comprometerían" con alguna autoridad en un momento dado. Así como,

incluir preguntas mixtas sobre información relativa a opiniones específicas, por ejemplo: opinión sobre atención que presta el IMSS a sus derechohabientes. Las preguntas tanto cerradas como mixtas se enfocan a la obtención de información estrechamente relacionada con la hipótesis y objetivos de la investigación, quedando el cuestionario estructurado como sigue:

## 5.2. CUESTIONARIO.

URUAPAN, MICH. A \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 199\_.

### DATOS DE LA EMPRESA.

NOMBRE, RAZÓN O DENOMINACIÓN  
SOCIAL. \_\_\_\_\_

DOMICILIO.  
\_\_\_\_\_

R.F.C. \_\_\_\_\_

GIRO. \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: Subraye la respuesta que considera se aplica en su caso para cada pregunta. Y si es necesario o solicitado señale el porque de su respuesta.

### PREGUNTAS.

1. ¿ Cuántos años tiene la empresa en operación?.

0 a 3    más de 3 a 5    más de 5 a 10    más de 10.

2. ¿Cuáles son sus ingresos netos anuales?.

Hasta 2,000,000 anuales            más de 2,000,000 anuales hasta  
2,500,000

más de 2,500,000 anuales.

3. En la actualidad, ¿ Cuántos trabajadores tiene la empresa, en promedio mensual?

0 a 15    16 a 50    51 a 100    101 a 250    más de 250

4. ¿ Se encuentran asegurados ante el IMSS todos sus trabajadores por los que se derive relación patronal?.

Sí                      No están asegurados \_\_\_\_ (No.de trabajadores no asegurados).

\_\_\_\_ (Antigüedad promedio de

los no asegurados, en meses).

5. De las siguientes obligaciones en materia de seguridad social subraye las que cumple, y además señale subrayando la letra A si las considera de fácil cumplimiento, la letra B si las considera de difícil cumplimiento, así como, la letra C si las considera justas o la letra D si las considera injustas.

	1	2
1. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de 5 días hábiles, conforme a las disposiciones de Ley de Seguridad Social y su reglamento	A B	C D
2.Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya.	A B	C D
3.Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al IMSS.	A B	C D
4.Permittir revisiones e inspecciones, en su caso al IMSS o INFONAVIT.	A B	C D

5. En caso de industria de la construcción y del campo, presentar altas y bajas cada vez que ingresa o egresa un trabajador de la empresa, expedir constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. A C  
B D

6. Pagar el 5% del salario base de cotización para el INFONAVIT y en su caso retener y enterar las cuotas respectivas del trabajador cuando éste ha recibido crédito de ésta Institución. A C  
B D

6. ¿ Ha sido sujeto de visita de auditoría por parte del IMSS o INFONAVIT ?

SI

NO

7. A raíz de la visita ¿ Ha cumplido mejor sus obligaciones en ésta materia?

SI

NO

PORQUE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿ Alguna vez ha sufrido la entidad embargos por autoridad fiscal competente por el incumplimiento de aportaciones de seguridad social?.

SI:

en promedio

NO.

1 al año.

2 a 5 al año.

más de 5 al año.

9. En los últimos dos ejercicios fiscales ¿ Ha recurrido a solicitar pago de aportaciones en parcialidades ?.

SI

NO

1 vez al año

2 veces al año.

10. ¿ Se realiza algún tipo de verificación del cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social de acuerdo a lo establecido por la leyes y reglamentos específicos?.

NO  SI  En que  
consiste \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quién lo realiza (señale cargo)

\_\_\_\_\_

11. ¿Considera que la atención que presta el IMSS a sus derecho-habientes sea la adecuada?.

SI  NO

PORQUE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. Si en este momento fuera la empresa sujeta de ser revisada por alguna autoridad competente relacionada con la seguridad social mediante los procedimientos y facultades que la ley señala.

¿ Considera que se le aplicarían multas?

SI

NO

Se le fincarían créditos por:

\$ 0, \$ 1 a 1,000 , \$ 1001 a 2000 , \$ 2001 a 3000, más de \$3,000

13. Si careciera de liquidez para cubrir sus contribuciones; ¿ Cuál dejaría de pagar?.

IVA

ISR

CUOTAS S.SOCIAL.  
(IMSS, SAR E INFONAVIT)

PORQUE \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14.¿ Cuántos de sus trabajadores han recibido crédito del INFONAVIT?.

1,            2,            3,            4 a 8,            9 a 12,            13 a 15,  
NINGUNO.

NOMBRE DEL CUESTIONADO. \_\_\_\_\_

FIRMA. \_\_\_\_\_

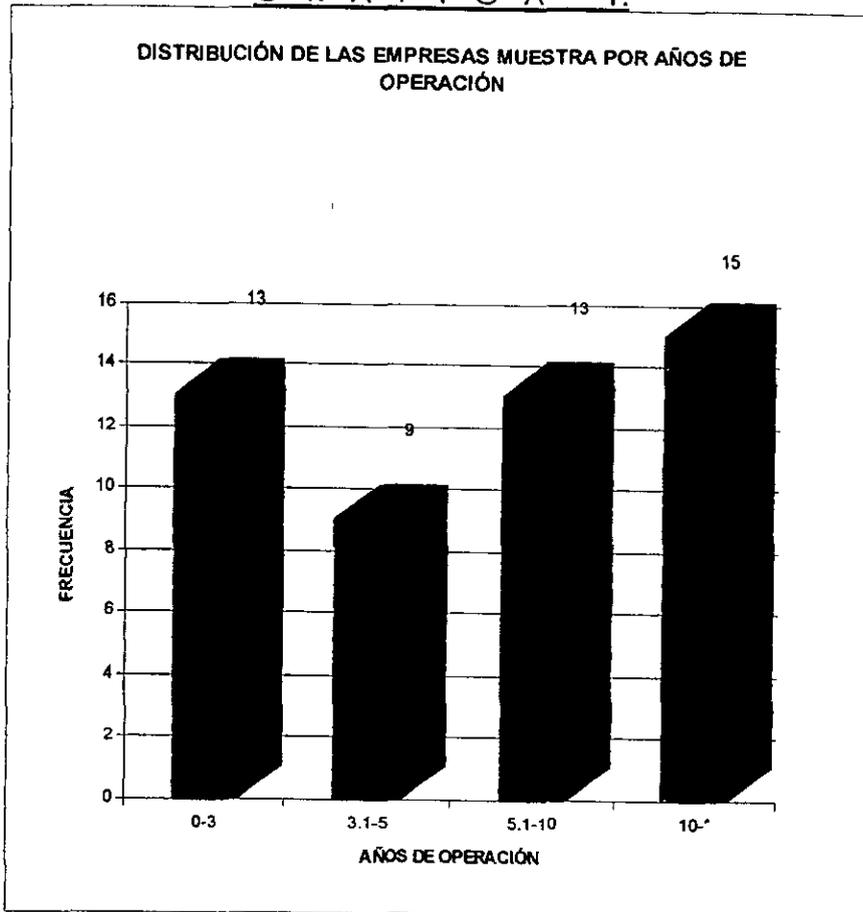
PUESTO EN LA EMPRESA. \_\_\_\_\_

TIEMPO DE EJERCER EL PUESTO. \_\_\_\_\_

Posteriormente se visitaron las empresas muestra, se les aplicó el cuestionario, recopilándose la información, después tal información se codificó en una hoja electrónica de cálculo, de ello se obtuvieron estadísticas, aseveraciones y gráficas que se analizaron, interpretaron y sintetizaron para finalmente formular y presentar los resultados y conclusiones de la investigación.

### 5.3 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

G R A F I C A 1.



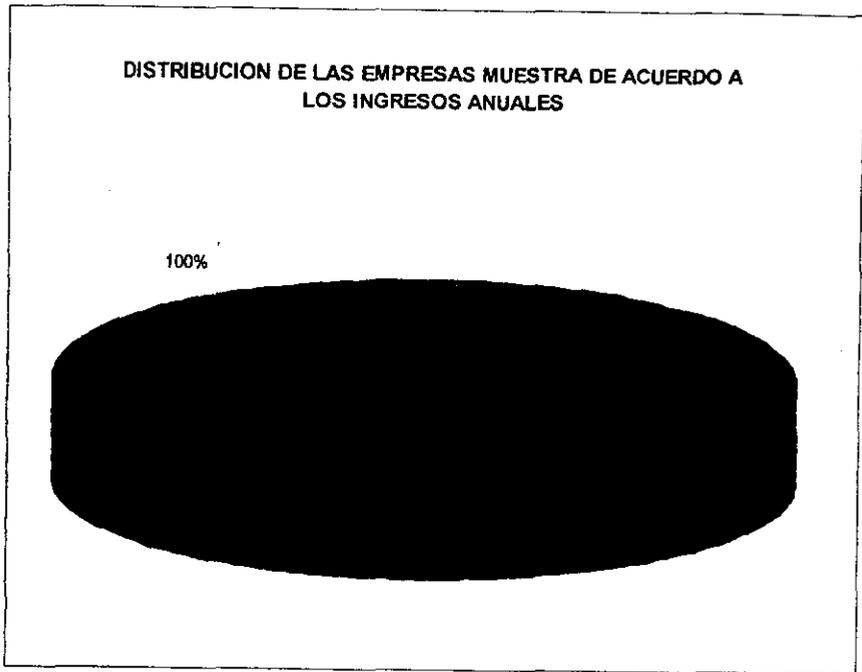
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

Los años que tiene la empresa en operación, debido al tiempo que ha estado el patrón en contacto directo o indirecto con el Instituto Mexicano del Seguro Social, el INFONAVIT, sus respectivas leyes y las experiencias que de ello deriven, representan: conocimientos, comprensión, conciencia y

actitudes específicas en relación con las leyes de seguridad social y las obligaciones que de ahí derivan hacia los patrones.

Mientras más tiempo tiene la empresa en operación el patrón tiene criterios más sólidos para calificar de justas, injustas, fáciles o difíciles las obligaciones a que está sujeto en materia de seguridad social; su percepción en éstos sentidos influye en el cumplimiento o incumplimiento de tales obligaciones. Un criterio más sólido del patrón le permite conscientemente relacionar lo teórico y práctico de las obligaciones a que se sujeta y decidir cumplirlas cabalmente por convencimiento o coerción o incumplirlas total o parcialmente sabiendo a lo que con ello se sujetan. En la muestra tomada, encontramos un equilibrio entre el número de cuestionados correspondientes a cada rango de años de operación, lo que permitirá desarrollar conclusiones sobre la relación existente entre los años de operación y la forma de cumplimiento o incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social; considerando un número equitativo de patrones en cada rango en proporción al total de cuestionados.

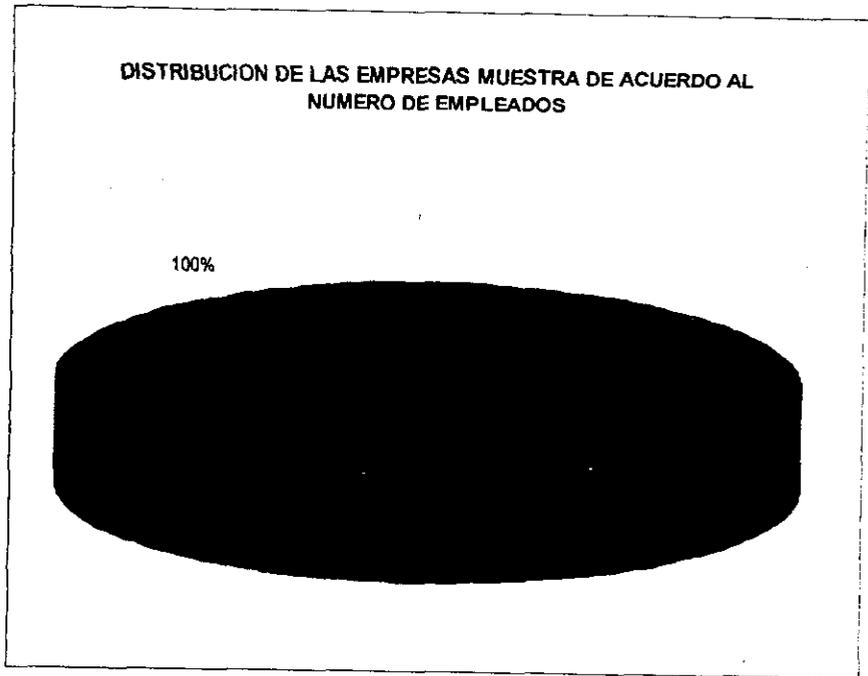
## G R A F I C A 2



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO

El total de los patrones cuestionados manifestaron tener ingresos de hasta \$ 2,000,000.00 anuales. Lo que representa que el 100% de los cuestionados pertenezcan por sus ingresos a las microempresas de acuerdo con la clasificación de NAFIN para el ejercicio 1997, que es el estrato al cual específicamente se refiere y enfoca la investigación.

### G R A F I C A 3.



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

El total de cuestionados manifestaron tener empleados en un rango de 0 a 15, lo que representa que un 100% de los cuestionados pertenece al estrato de microempresa tomando en cuenta que el número de empleados de acuerdo al criterio utilizado por NAFIN para el ejercicio 1997 es de hasta 15. El estrato de microempresa es al que se enfoca específicamente la investigación.

# G R A F I C A 4

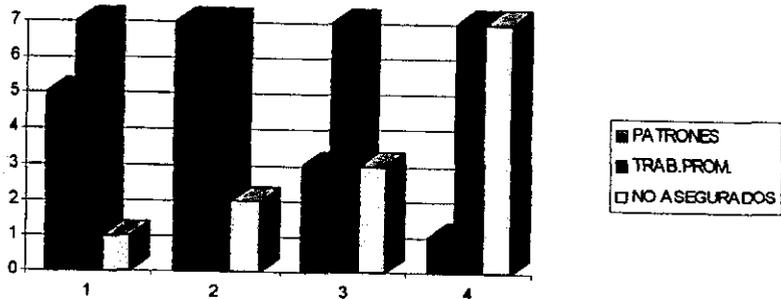
PROPORCIÓN DE PATRONES QUE ASEGURAN A SUS TRABAJADORES



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

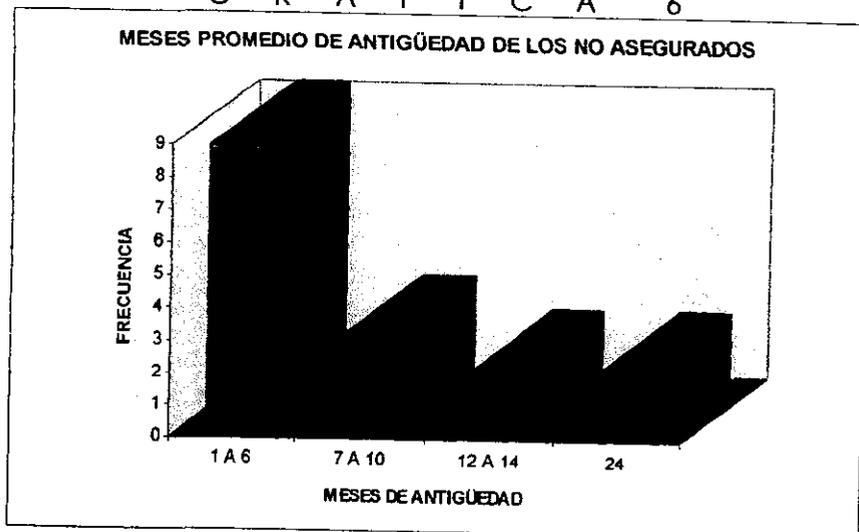
# G R A F I C A 5

DISTRIBUCION DE TRABAJADORES NO ASEGURADOS POR PATRON



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

## G R A F I C A 6



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

### COMENTARIO A GRÁFICAS 4- 6.

De los 50 cuestionados 34 señalaron tener asegurados a todos sus trabajadores por los que se derive relación patronal, lo que representa un 68% del total, mientras que un 32% (16 cuestionados) manifestaron no asegurar a todos los trabajadores por los que se derive relación patronal.

De éstos 16 cuestionados:

5 ( 31.25%) manifestaron que no tienen asegurado sólo a 1 trabajador. Si consideramos que el promedio de empleados con que cuentan los patrones cuestionados es de 7, podemos señalar que éstos patrones no aseguran al 14.28% de sus trabajadores por los que están obligados a hacerlo.

7 ( 43.75%) manifestaron no tener asegurados a 2 de sus trabajadores, es decir, el 28.57% de sus trabajadores por los que están obligados a hacerlo.

3 (18.75%) manifestaron no tener asegurados a 3 de sus trabajadores, es decir, el 42.86% de los trabajadores por los que están obligados a hacerlo.

1 (6.25%) manifestó no tener asegurados a 7 de sus trabajadores, es decir, el 100% de los trabajadores por los que está obligado a hacerlo.

Los meses promedio que tiene los asegurados dentro de la empresa se detallan de la siguiente forma:

- de 1 a 6 meses en 9 casos 56.25%
- de 7 a 10 meses en 3 casos 18.75%
- de 12 a 14 meses en 2 casos 12.50%
- de 24 meses en 2 casos 12.50%

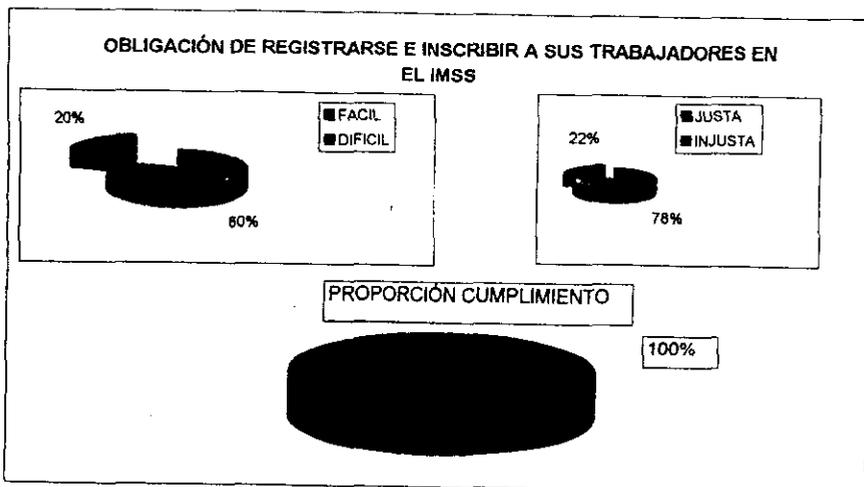
De lo anterior puede desprenderse que la mayoría de los patrones asegura a sus trabajadores y que de la mayoría de los que no lo hacen tienen de 1 a 2 trabajadores no asegurados - siendo más frecuente que no aseguren a 2 de sus trabajadores -, mientras que el porcentaje de patrones que no aseguran al total de sus trabajadores es mínimo.

En la mayoría de los patrones que no aseguran a sus trabajadores podemos observar que la antigüedad máxima que tiene un trabajador no asegurado va de 1 a 6 meses, este lapso de alguna manera refleja el tiempo en que generalmente el patrón considera que su trabajador se quedaría por tiempo indefinido en su empresa y por ello contempla el pago de cuotas de seguridad social, o el trabajador exige su derecho de seguridad social para seguir laborando en la empresa. En cuanto a los que rebasan éste número de meses es muy probable que no sean asegurados durante toda su estancia en la empresa o la autoridad se de cuenta de ello en alguna revisión o por la ocurrencia de algún accidente de trabajo. Puede señalarse que los patrones que no aseguran a parte de su planta de trabajadores, por un tiempo determinado o inclusive por la total estancia del trabajador en la empresa, lo hacen primordialmente por "ahorrarse" el pago de las cuotas de seguridad social respectivas.

Cabe señalar que la sanción por extemporaneidad ( así sea un día de diferencia) en el alta de un trabajador va de los 211 a 350 salarios mínimos del área geográfica del contribuyente. Lo que en la microempresa puede ser un "duro golpe", además de que el pago de la multa no exime del pago de la obligación omitida, con lo que podemos ver que el lapso de tiempo transcurrido entre el ingreso del trabajador y su respectivo aseguramiento representa un verdadero peligro latente para el patrón si es descubierta la irregularidad por la autoridad, o incluso es denunciado por el mismo trabajador. Por lo que el no asegurar a un determinado número de trabajadores no es una medida recomendable para generar ahorros en la empresa debido a que tal hecho, por ser violatorio de ley, puede generar multas y sanciones que por su importe rebasen notablemente la cantidad que la empresa erróneamente consideraba se estaba "ahorrando".

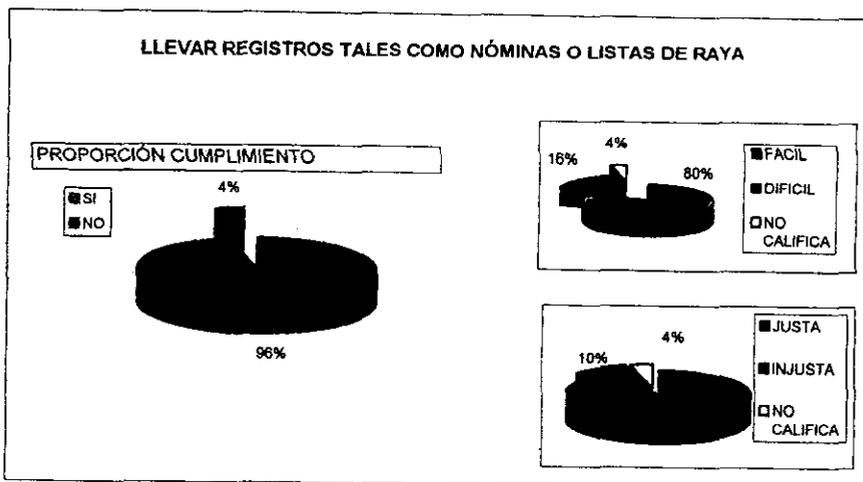
Haciendo a un lado las consideraciones legales y económicas que en forma contraproducente para la empresa genera el no aseguramiento de uno o varios empleados por los que se esté obligado a ello; podemos además señalar que los trabajadores no asegurados se sienten discriminados en relación a los asegurados, lo que ocasiona que, hasta cierto punto, no se sientan parte formal de la empresa, lo que a su vez genera problemas de motivación, productividad y eficiencia en el trabajo.

GRAFICA 7



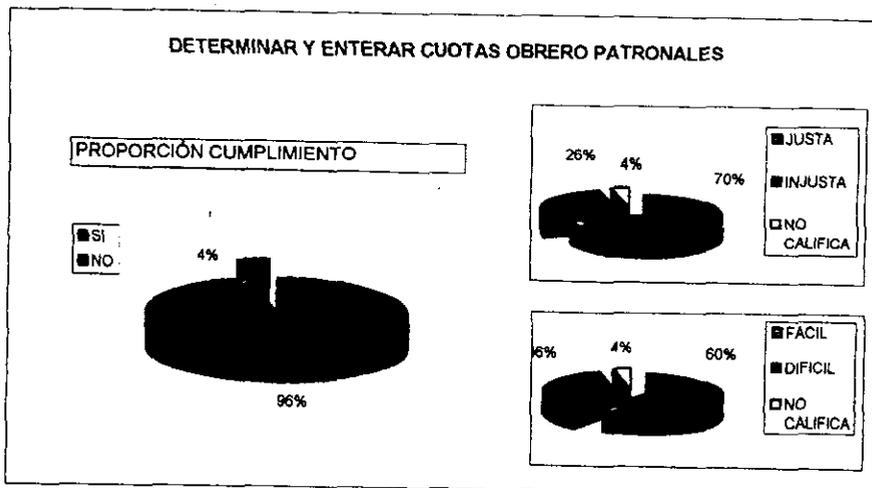
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

GRAFICA 8



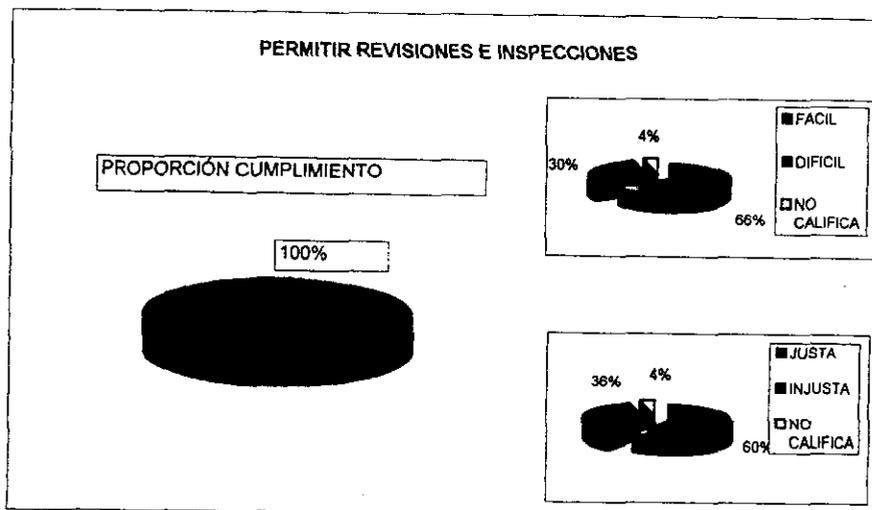
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

# GRAFICA 9



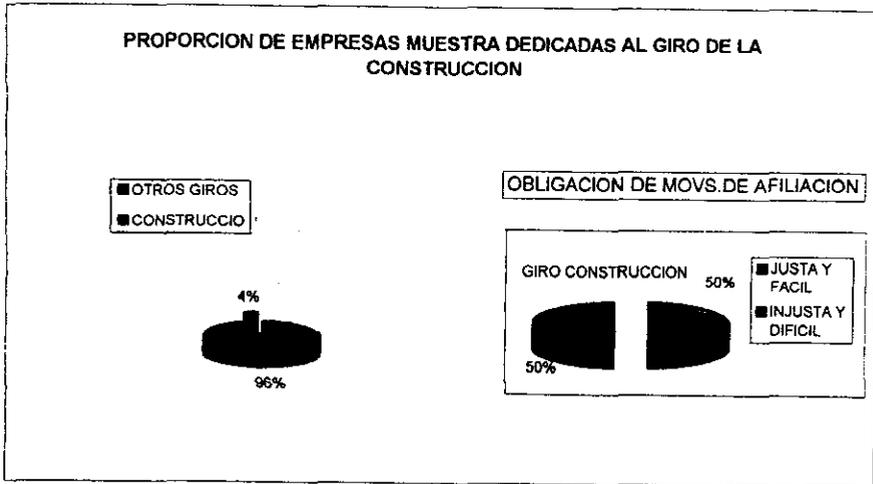
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

# GRAFICA 10



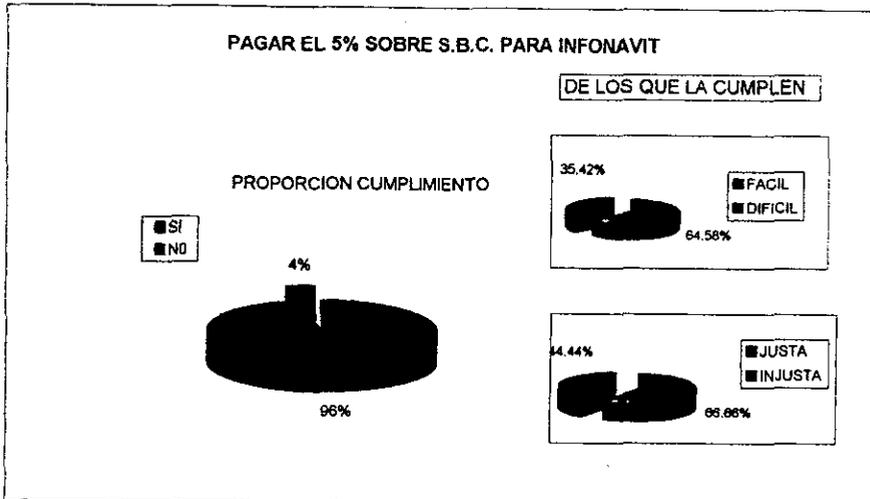
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

# G R A F I C A 11



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

# G R A F I C A 12



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO

## COMENTARIO A GRÁFICAS 7-12.

Existe una verdadera contradicción en el resultado del análisis de la obligación de inscribirse e inscribir a los trabajadores, puesto que los patrones que en la pregunta número 3 señalan que no aseguran a todos sus trabajadores (32% de los cuestionados) también señalan cumplir la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores. Además de la contradicción, lo anterior señala que el patrón considera que no está incumpliendo la obligación al no dar de alta a algunos trabajadores en el Instituto, quizás porque todavía no lo considera conveniente o porque el trabajador esté de acuerdo en ello, pero en realidad, en este caso el patrón no está cumpliendo cabalmente la obligación citada y es sujeto de sanción por cada trabajador que no asegura, la obligación de asegurar a sus trabajadores surge por la naturaleza de dependencia y subordinación en la relación laboral, desde el momento que se da ésta y no por el criterio del patrón o trabajador sobre el momento adecuado de aseguramiento.

En la obligación de permitir revisiones e inspecciones, en su caso al IMSS o INFONAVIT el 100% de los patrones que contestaron a la pregunta manifestaron cumplirla, esto es obvio, pues no hay manera de no cumplirla sin el abandono total del negocio.

En el caso de la industria de la construcción y del campo, la obligación de presentar altas y bajas cada vez que ingresa o egresa un trabajador de la empresa, expedir constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido se relaciona directamente con la obligación 1 y 2 de cualquier patrón, haciendo énfasis de que los empleados de este giro tienen los mismos derechos que los de cualquier otro, independientemente de sus carácter de eventuales, característicos del campo y la construcción.

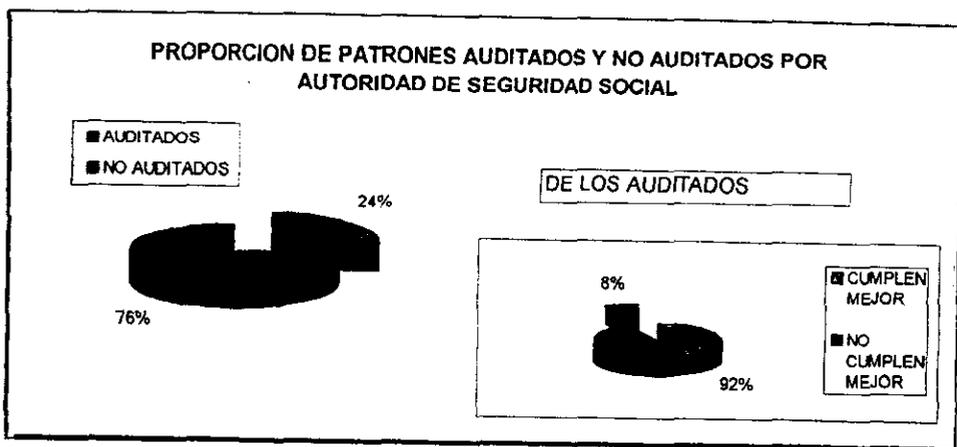
Sólo 2 cuestionados del total (4%) pertenecen a éste grupo y uno manifiesta que la obligación es justa y de fácil cumplimiento mientras que el otro señala exactamente lo contrario.

La mayoría de los cuestionados manifiesta cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad social, independientemente de considerarlas fáciles o difíciles, justas o injustas, lo que refleja que los que las consideran injustas y difíciles aceptan y cumplen la obligación no por convicción sino por fuerza.

Los que consideran que el permitir revisiones e inspecciones al IMSS o al INFONAVIT es fácil y justo lo hacen porque consideran que cumplen cabalmente con sus obligaciones, cosa que no sucede en caso contrario.

Verbalmente la mayoría de los cuestionados manifestó requerir ayuda de un Lic.en Contaduría o Contador Público para cumplir cabalmente con sus obligaciones en materia de seguridad social y que al calificar una obligación como de fácil o difícil cumplimiento consideran que en caso de no hacerlo personalmente tiene que pagar los servicios de un profesional que les ayude a cumplir.

## G R A F I C A 13



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

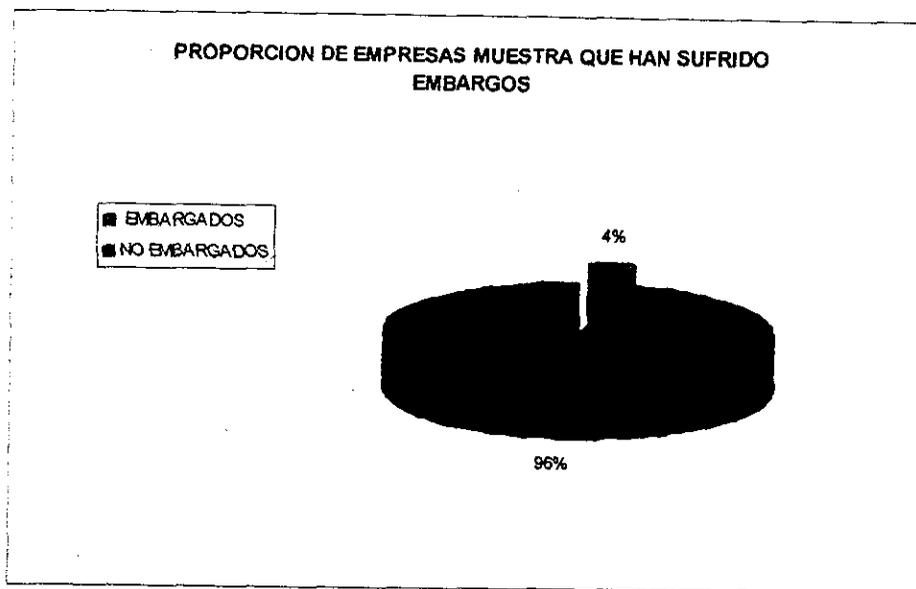
La proporción que guardan los patrones auditados y no auditados por autoridad de seguridad social competente, denota que desde más de 10 años a la fecha en la ciudad de Uruapan, Mich., no son muy frecuentes las visitas de auditoría a las microempresas. De los patrones revisados el 92% manifiesta cumplir mejor sus obligaciones en ésta materia debido a:

- Evitar que de nuevo se le impongan multas, actualizaciones y recargos, que en general son muy altas.
- Evitar abusos de las autoridades.
- Evitar problemas económicos y legales con éstas autoridades.
- Cualquier error evasión u omisión a puede meter en problemas con la autoridad, mejor evitar al máximo incurrir en ellos.

El 8% que manifiesta no cumplir mejor sus obligaciones a raíz de la visita señala que no tiene caso cumplir cabalmente las obligaciones al final da lo mismo si cumples o no de todos modos tratan igual de mal a las personas y a toda costa buscan establecer multas, si no logran sacar dinero al

contribuyente en la primer visita, es peor, pues persistirán hasta lograrlo. Considero que tal aseveración es válida debido a la prepotencia, falta de preparación, ambición y corrupción de determinados funcionarios y empleados del IMSS y del INFONAVIT enfocados a funciones de auditoría.

## G R A F I C A 1 4

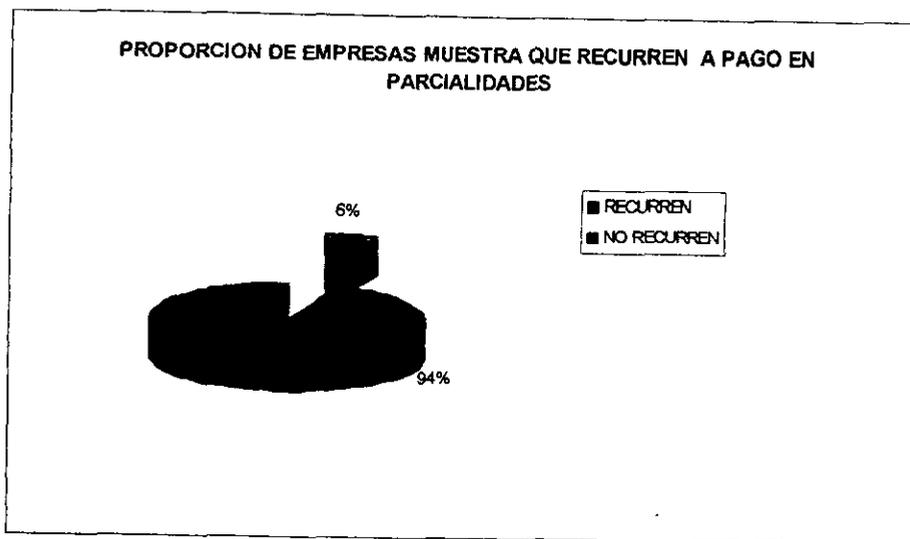


FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

## COMENTARIO A GRÁFICA 14.

Los patrones que señalaron no haber sufrido embargos aclaran que esto se debe a que siempre cumplen con el pago de cuotas respectivas. Se puede señalar entonces que la mayoría de los patrones en la microempresa uruapense no han sufrido embargos por parte del IMSS o INFONAVIT debido a que cumplen lo más pronto posible con el pago de las cuotas respectivas.

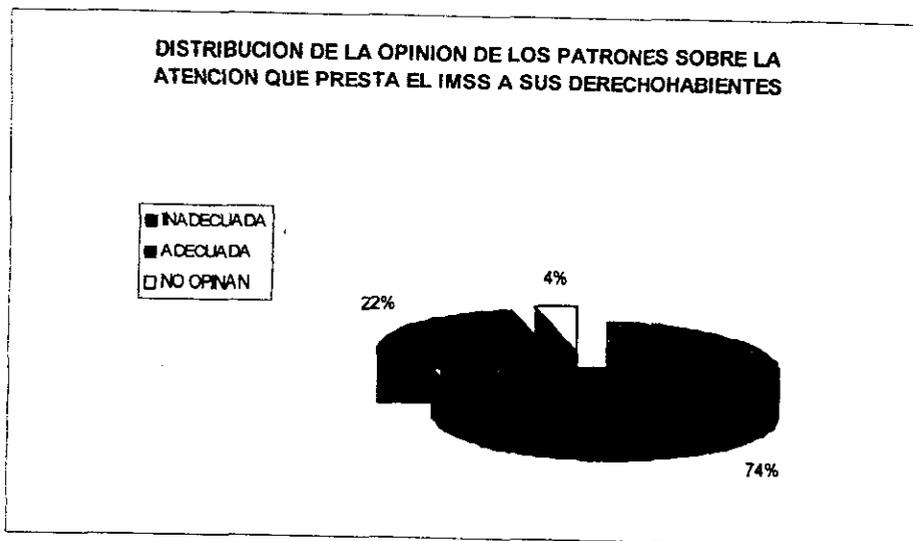
## G R A F I C A 1 5



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

La mayoría de los microempresarios tiene la suficiente liquidez para cubrir las cuotas de seguridad social o realizan algunos "sacrificios" para darle prioridad al pago de cuotas de seguridad social sin incurrir en atrasos o estructuración de plazos para poder cubrirlas.

## G R A F I C A 1 6



FUENTE: DIRECTO. CUESTIONARIO APLICADO

Los que patrones señalan que consideran adecuada la atención porque:

- Gracias al IMSS personas de escasos recursos tiene acceso a atención médica y medicamentos, así como, estudios necesarios para diagnóstico.
- La atención es adecuada solamente en casos de vital importancia: Ej. Intervenciones quirúrgicas y aquellas situaciones en que son trasladados los enfermos a Morelia, Guadalajara o México.

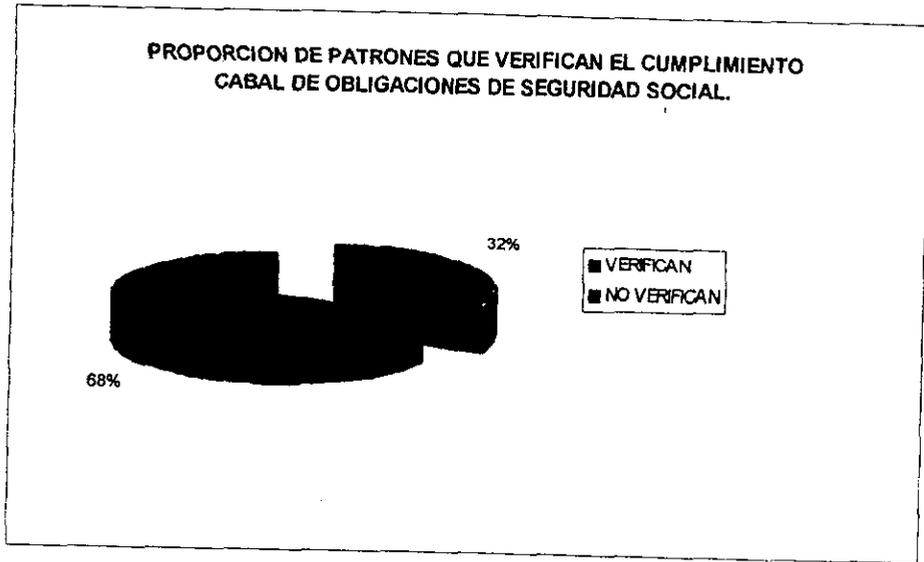
Los razones para señalar adecuada la atención de IMSS realmente no son de mucho peso puesto que se deja ver que consideran adecuada la atención sólo en casos de vital importancia y ello involucra que en la mayoría de los casos de este tipo las personas sean trasladadas a ciudades fuera de Uruapan, el que el IMSS preste servicios a clases que de otra forma

no tendrían acceso a servicios médicos es lo que busca la ley, además para ello se pagan las cuotas obrero patronales, por tanto considero que esto por sí solo no es un juicio para señalar si la atención del IMSS es adecuada o inadecuada.

Los patrones señalan que consideran inadecuada la atención que presta el IMSS a sus derecho-habientes porque:

- Hay existencia de horarios restringidos, malos medicamentos y malos médicos.
- Burocracia excesiva, despotismo, negligencia del profesional médico, indiferencia a realmente servir.
- Medicinas escasas, cuadro elemental de medicinas aplicadas para padecimientos que requieren otro tipo de medicamentos más potentes y eficaces.
- Diagnósticos erróneos con mucha frecuencia.
- "Dan largas" para que recurran al servicio particular.
- No corresponde el importe de las cuotas que se pagan con los fondos con que efectivamente trabajan las clínicas.
- No se cuenta con adecuados y suficientes recursos económicos, humanos, técnicos y materiales, además, los trabajadores no exigen sus derechos y aceptan malos tratos.
- Hay un claro desequilibrio cuantitativo y cualitativo entre capacidad de recursos IMSS y el número de derecho-habientes.

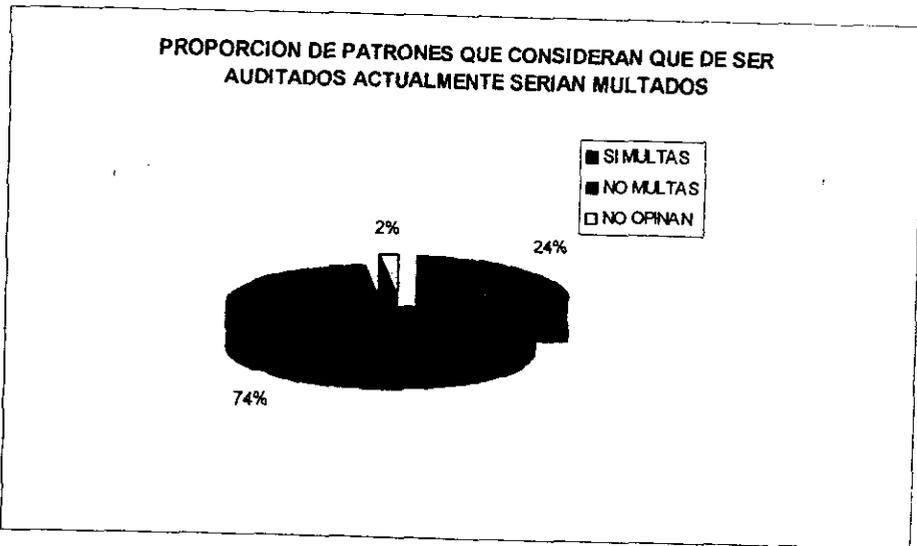
# G R A F I C A 1 7



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

La mayoría de los patrones no se preocupa por actualizar sus conocimientos en materia de obligaciones de seguridad social y verificar si está cumpliendo todas las obligaciones a que las leyes y reglamentos respectivos los sujetan en el momento presente, lo cuál representa un riesgo porque las leyes fiscales en nuestro país cambian constantemente y el no conocer los cambios puede generar su incumplimiento cabal, y es claro que el desconocimiento de las leyes no exime al individuo de las acciones en que incurriese por no cumplirlas.

# G R A F I C A 1 8



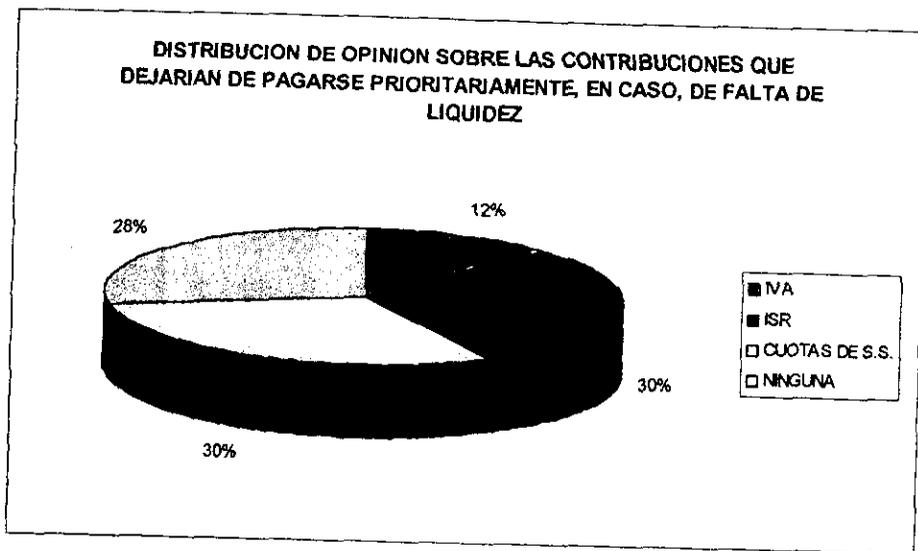
FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

25% del total de patrones que considera se les aplicarían multas las ubican en un rango de \$ 1.00 a 1,000.00, 25% las ubican de \$ 1,001 a \$ 2,000.00, 8.33% de \$ 2,001.00 a \$ 3,000.00, 41.66% de más de \$3,000.00 y el 8.33% restante señala que la verdad ya no se sabía y que todo dependería del inspector que fuera porque por todos lados buscan imponer sanciones para obtener dinero.

Lo anterior señala que la mayoría de los cuestionados ubican sus multas en un rango general que va desde \$1.00 a \$ 3,000.00, sin embargo, se pudo observar que escogieron este rango no por conocer el monto de las multas en relación a las obligaciones que no cumplen cabalmente sino por sentir que su impacto no sería muy fuerte en la empresa si no rebasa los \$ 3,000.00, esto lo asevero, debido a que la principal obligación que no

cumplen los patrones que se consideran sujetos a multas es la de asegurar a todos sus trabajadores y el monto de la multa de acuerdo al reglamento vigente respectivo va desde \$ 5,496.55 a \$ 9,117.50 (211 a 350 veces el salario mínimo del área geográfica del contribuyente). En cuánto a los patrones que consideran que el monto de la multa dependerá finalmente del inspector que realice la función, cabe señalar que las personas que piensan de ésta manera no saben exigir sus derechos, ni conocen realmente el monto de las multas por cada obligación no cumplida.

## G R A F I C A 1 9



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

En cuanto a la pregunta de que si careciera el patrón de liquidez para cubrir sus contribuciones cual dejaría de pagar entre IVA, ISR y Cuotas de Seguridad Social( IMSS, SAR e INFONAVIT). 12 % de los cuestionados señalaron que dejarían de pagar el IVA porque:

- Es un impuesto no aplicable al beneficio social por parte de Hacienda.

- Encarece los costos de cualquier entidad, incluyendo la familiar.
- Es muy elevado.
- Su pago no involucra directamente beneficios para trabajadores y empresas.

El 30% de los cuestionados señaló que dejaría de pagar el ISR porque:

- Puede ser presentado en ceros y después presentar complementarias, existiendo el riesgo de que si en el "inter" hay una revisión la empresa estaría en problemas.
- Es más fácil estructurar su pago en parcialidades.
- Es un impuesto cuya manipulación puede ser manipulada y pagar muy poco o no pagar nada.
- Se puede pagar lo que realmente se debe pagar hasta la declaración o pago anual, ya que éste se determina por ejercicios y solo se hacen pagos provisionales como anticipo al ISR anual.
- El ISR es un impuesto injusto tanto económica como administrativamente.
- Su pago no involucra directamente beneficios para trabajadores.

En concordancia con el porcentaje de patrones que no pagarían ISR, un 30% de los cuestionados señala que dejaría de pagar las cuotas de seguridad social porque:

- El IMSS e INFONAVIT dan más oportunidad de regularización.
- El IMSS da un muy mal servicio, en lugar de beneficiar, perjudica.
- El IVA e ISR es prioritario para la operación y desarrollo nacional. (Aseveración que se contrapone a los que señalan que IVA e ISR no se aplican en beneficios para empresas y trabajadores puesto que son el núcleo de la Nación).
- Las cuotas de seguridad social son muy caras, más que los otros impuestos.

- Se puede dar de baja al personal, que acepten trabajar sin seguro y si se enferman llevarlos al médico.
- Las autoridades del IMSS e INFONAVIT no revisan en forma tan constante como Hacienda.
- Multas y sanciones menos estrictas y altas que en S.H.C.P.

Un 28% de los cuestionados señaló que no dejarían de pagar ninguna de éstas contribuciones y preferían recurrir a financiamientos específicos para ello puesto que:

- Las multas por dejar de pagar cualquier contribución son muy altas y el terrorismo Institucional es fuerte.
- Sólo genera problemas serios para la empresa el dejar de pagar, las instituciones siempre cobran, la ley las respalda.
- Las multas, recargos y actualizaciones generan montos exorbitantes a pagar, sería mejor recurrir a un adecuado financiamiento pero no dejar de pagar algo que necesariamente será pagado algún día de una u otra forma.
- El dejar de pagar impuesto y ser descubierto puede llegar a ser el fin de una empresa en la mayoría de los casos.
- El dejar de pagar no elimina la obligación establecida por la Ley, el dejar de pagar genera adición de montos excesivos adicionales al crédito fiscal principal y todo tiene que ser pagado, no pagar sólo empeora las cosas.

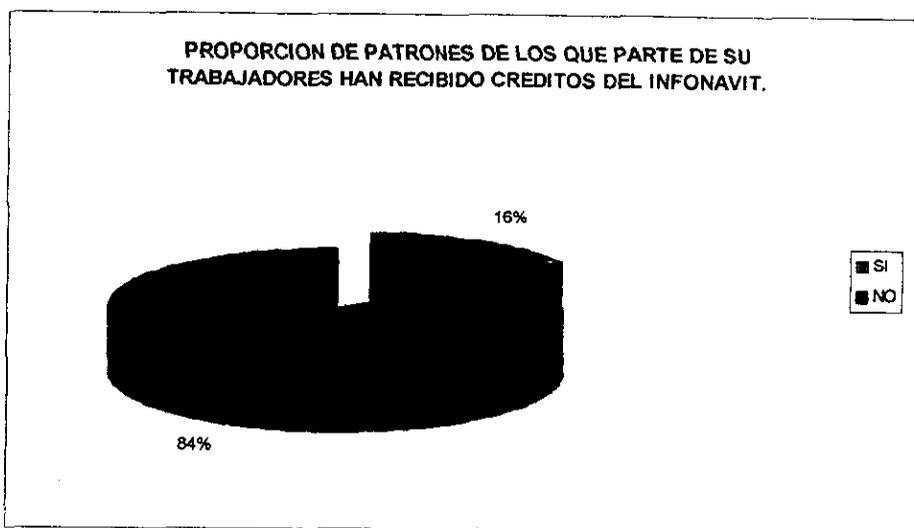
Por tanto, una cuarta parte de los cuestionados está consciente de que las leyes laborales generan obligaciones patronales que tienen que ser cumplidas, en lo referente a hacer pagos de cuotas específicas, estos cuestionados consideran que es inconveniente dejar de cumplir, puesto que la autoridad recaudadora respectiva cumplirá estrictamente su función y cobrará tarde o temprano y en pesos constantes lo que los patrones estén

obligados a pagar. El costo de un financiamiento recibido ilegalmente por el estado es más costoso que el que se puede recibir formalmente del mismo gobierno o de instituciones privadas.

Encontramos que 3 de cada diez patrones dejarían de pagar las cuotas de seguridad social lo que harían con conocimiento del trabajador al aceptar éste los servicios de un médico particular o simplemente ningún servicio médico, cabe aclarar que ello no exime a los patrones de sus obligaciones ante el IMSS y dejar de pagar las cuotas de seguridad social es tan grave como dejar de pagar cualquier otra contribución.

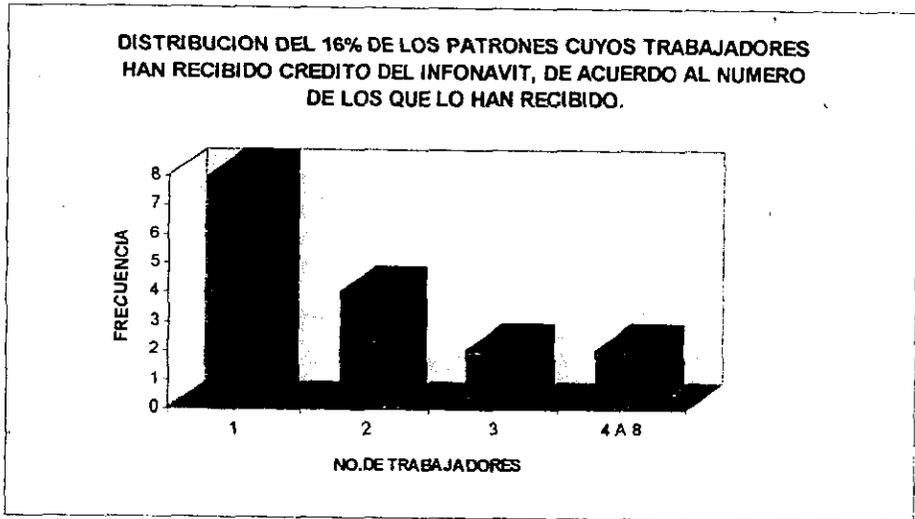
La mayoría de los patrones reconoce que dejaría de pagar algún impuesto si tuviera problemas de liquidez aún sabiendo los riesgos que ello representa, éstos patrones tienen más miedo a los financiamientos que a la propia autoridad.

## G R A F I C A 2 0



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADA.

## G R A F I C A 2 1



FUENTE: DIRECTA. CUESTIONARIO APLICADO.

### COMENTARIO A GRÁFICAS 20 Y 21.

La mayoría de los trabajadores de microempresas no reciben crédito del INFONAVIT.

Cabe señalar que las empresas que cuentan con buenos servicios de asesoría en materia de seguridad social son las que asesoran adecuadamente a sus trabajadores para que tramiten su crédito ante el INFONAVIT, ello se desprende al descubrir que la mayoría de los éstos créditos que se obtienen en las microempresas uruapenses se han incrementado por el servicio de asesoría y apoyo en esta materia, que otorgan las empresas constructoras e inmobiliarias, cuya finalidad es vender las casas que construyen y compran para tal fin, y lógicamente ello es posible si el trabajador cuenta con recursos para tal compra.

## CONCLUSIONES:

Los objetivos de la investigación son cumplidos debido a que a través del desarrollo del presente trabajo se pudo: conocer los mecanismos legales de tributación en materia de seguridad social aplicables a las microempresas uruapenses, valorar y evaluar sus efectos negativos, conocer los principales problemas fiscales de seguridad social en éstas empresas y proponer mecanismos de solución a los problemas encontrados.

En cuánto a las limitaciones de la investigación puedo señalar que los resultados del estudio, interpretación y conclusiones se limitan a: partir de lo manifestado por los cuestionados como algo verdadero, sin ser comprobado a través de los documentos necesarios. Por ejemplo, si un patrón manifestaba asegurar a todos los trabajadores, se creía en ello, y no se le pedían los documentos de afiliación respectivos. Tal limitante existe debido a que los patrones fueron advertidos de los fines que persigue la investigación, lo importante de la veracidad de su opinión y la confidencialidad de los datos. Se parte del supuesto de considerar que el patrón responde de buena fe con la verdad. Además, si se hubiesen solicitado documentos comprobatorios a los patrones, se corría el riesgo de que no hubiesen proporcionado información alguna, frustrándose por tanto, la realización de la investigación.

La hipótesis planteada para el desarrollo de la investigación señala que "La mayoría de las microempresas uruapenses tienen problemas para cumplir cabalmente con sus obligaciones en materia de seguridad social", hipótesis que es rechazada como resultado de la realización de la investigación, debido a que, de acuerdo a la información obtenida de los propios patrones y encargados de microempresas uruapenses son una

acerca de lo que se les preguntaba, que todo ello estaba en manos de su contador.

Por otra parte, los microempresarios uruapenses ven la seguridad social y sus leyes como un mal necesario, debido a que la mayoría reconoce que los servicios que reciben de las instituciones de seguridad social: IMSS e INFONAVIT pueden calificarse de ineficientes e impregnados de grandes dosis de prepotencia, mal modo; negligencia, burocratismo e indiferencia.

Una medida para que los microempresarios uruapenses cumplan con las leyes de Seguridad Social y reciban los beneficios que en las mismas se estipulan, es preocuparse por el conocimiento ya no sólo de obligaciones sino también de los derechos que las mismas otorgan tanto para el empresario como para los trabajadores, y hacerlos valer. Con ello, pueden obtenerse en la microempresa el cumplimiento de los más sanos objetivos de la seguridad social, que se relacionan estrechamente con el máximo desarrollo y beneficio de las fuerzas productivas de nuestro país, garantizándose: el derecho humano a la salud, asistencia médica, vivienda y retiro dignos. Objetivos que en realidad sólo pueden cumplirse si los microempresarios uruapenses y mexicanos en general se involucran en el conocimiento y exigencia de los derechos que conlleva el cumplir obligaciones.

Debemos enseñarnos a exigir nuestros derechos y no sólo cumplir obligaciones por miedo a multas y castigos, debemos de decir: yo cumplo con mi parte y cuestionar: ¿El gobierno cumple con la suya?

Si se recibe lo que por derecho corresponde las cuotas de seguridad social no serían vistas como una carga impositiva adicional a la nómina sino como una inversión más que beneficia a el alma de una empresa: sus

trabajadores, y con ello a los patrones y sociedad en general, sentándose las bases para un mejor Uruapan, un mejor Michoacán, un mejor México.

Cabe aclarar que al hablar de que exijamos nuestros derechos no considero como una medida para ello el uso de la violencia, que sólo genera más violencia, retraso y víctimas; sino el uso del DERECHO, de las LEYES, de las mismas leyes por las que cumplimos nuestras obligaciones. Y si las leyes no fuesen lo justas que deben ser, luchemos porque lo sean.

El Licenciado en Contaduría juega un papel importante en el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social de los microempresarios uruapenses, como futuro Lic. en Contaduría puedo manifestar que considero es responsabilidad del Contador ayudar y asesorar a los microempresarios de manera tal, que comprendan sus obligaciones y derechos en materia de seguridad social, ayudándoles a forjar un criterio propio, que permita el alcance de los ya mencionados beneficios para la entidad, y que a su vez en un futuro, aligere la carga de trabajo del contador por lo que demanda el microempresario de él - servicios constantes, que en la mayoría de los casos no son adecuadamente remunerados, por la capacidad financiera débil del microempresario uruapense - así como que, el contador deje de encasillarse en "calculador de impuestos" y "gestor de trámites" para dedicarse más a la creación de planes y estrategias que permitan estabilidad, avance y crecimiento controlado de las microempresas a las que preste sus servicios, lo que a su vez revertirá en su propio desarrollo como prestador de servicios profesionales.

En lo que al trabajador respecta, éste no debe renunciar a sus derechos y aceptar que no lo aseguren o una vez asegurado recibir malos tratos y servicios ineficientes, puesto que esto solo genera atraso general, aceptación de corrupción y violación de nuestras leyes y derechos. El

trabajador también tiene que cambiar su forma de pensar y trabajar, debe ser más productivo y no aprovechar del IMSS sólo las incapacidades que tan fácilmente puede otorgarle, en lugar de servicios y medicamentos de calidad.

El cambio de cultura en éste sentido no es fácil, amén de lo difícil que puede resultar que las Instituciones Gubernamentales cumplan con sus verdaderos deberes, por tanto, lo anterior representa un verdadero reto que debemos enfrentar, en el puesto y papel que nos corresponda: patrón, contador, trabajador, funcionario y empleado de gobierno.

Además del cambio de cultura en relación a la seguridad social, es necesaria, la formación de un grupo o asociación que busque el cumplimiento de las leyes y alcance de los fines perseguidos por éstas. Grupo que de ninguna manera fuere creado o utilizado como medio de presión o defensa para incumplir leyes en perjuicio del resto de la sociedad.

## Bibliografía.

BRICEÑO, Ruiz Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, ed. Colección de Textos Jurídicos Universitarios, México.1987.

CAVAZOS, Flores Baltasar, Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada, ed.Trillas, 27ava.ed, México.1995.

Comisión de principios de Contabilidad IMCP, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, Ed.IMCP A.C., 10a.ed., México.1995.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed.Delma, 33ava .ed., México.1996.

CUEVA, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Ed.Porrúa, 14a.ed., México.1996.

ESPINOSA, Villareal Oscar, El impulso a la micro, pequeña y mediana empresa, Ed. FCE, México.1993.

GARZA, Sergio Francisco de la, Derecho Financiero Mexicano, Ed.Porrúa, 17a.ed., México.1992

MORENO, Padilla Javier, Régimen integral de la seguridad social, Tomo I Seguro Social, Ed.Themis, México.1997.

NARRO, Robles José, La seguridad social mexicana en los albores del siglo XXI, Ed.FCE, México.1993.

RODRIGUEZ, Valencia Joaquín, Como administrar, pequeñas y medianas empresas, Ed. ECASA, 3a.ed., México.1993.

ROJAS, Soriano Raúl, Guía para realizar Investigaciones Sociales, Ed. PYV, 12a.ed., México.1993.

ZORRILLA, Arena Santiago, Guía para elaborar una tesis, Ed.Mc. Graw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V., 2a. de., México.1993.

ZORRILLA, Arena Santiago, Introducción a la metodología de la investigación, Ed.Aguilar León y Cal Editores, 8a.ed., México.1992.

### Hemerografía:

HIGAREDA , Romero Alejandro Arturo, Análisis estadístico social y demográfico municipio Uruapan, Mich., México.1997.

PAREDES, Mendoza José María, Folleto. Datos Generales sobre Uruapan, México. 1997

Revista El mercado de valores, año LIII, No.6, 1993.

Diario Oficial de la Federación, 30 de Junio de 1997.

Tesis:

CARRILLO, Magaña Martha Alejandra, Las prestaciones de seguridad social y su aprovechamiento por los trabajadores, en las microempresas de la ciudad de Uruapan, Mich., México.1996.

RODRIGUEZ, Corona Patricia Nora, Efectos de las aportaciones al seguro social en la pequeña empresa comercial de Uruapan, Mich., México.1996.